



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА»

Согласовано
Педагогическим советом
Колледжа
Протокол № 1
От «30» августа 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
В.Ю. Маевский
30 8 2021 г.



ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
в ГБПОУ РО
«Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»
на период 2021-2022 уч. года

Ростов-на-Дону
2021 г.



СОДЕРЖАНИЕ

1. Паспорт программы наставничества	3
.....	
2. Термины и определения	11
.....	
3. Компоненты наставничества.....	13
4. Формы наставничества.....	15
Приложения	37
Приложение 1. Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации.....	
Приложение 2. Форма Проекта соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем	
Приложение 3. Примерная форма базы наставляемых.....	
Приложение 4. Примерная форма реестра наставников.....	
Приложение 5. Форма заявления кандидата в наставники.....	
Приложение 6. Форма заявления кандидата в наставляемые.....	
Приложение 7. Форма индивидуального плана.....	
Приложение 8. Форма отчета наставника.....	
Приложение 9. Форма SWOT-анализа Программ наставничества.....	
Приложение 10. Форма оценки программы наставничества.....	
Приложение 11. Показатели эффективности внедрения программ наставничества в колледже	
Приложение 12. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого).....	
Приложение 13. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставника).....	



ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Наименование программы	Программа наставничества ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» на 2021-2022 гг.
	<p>Программа развития наставничества (далее – Программа) обусловлена государственной политикой в области модернизации профессионального образования. В условиях социально-экономического развития страны и регионов работодатели испытывают кадровый дефицит, потребность в выпускниках профессиональных образовательных организаций, обладающих метадисциплинарными компетенциями и минимальной потребностью в адаптационном периоде при трудоустройстве. Настоящая программа наставничества разработана для достижения контрольных точек федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБПОУ «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» (далее – Колледж)</p>
Нормативно-правовые основания для разработки программы	<p>Международные акты, конвенции</p> <ul style="list-style-type: none">• Всеобщая Декларация добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);• Конвенция о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;• Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».• Федеральная нормативная база• Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями).• Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;• Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;• Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»• Распоряжение Правительства Российской Федерации от 03 марта 2015 года № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы».• Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»• Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);• Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;



	<ul style="list-style-type: none">• Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);• Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;• Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). <p>Региональная нормативная база</p> <ul style="list-style-type: none">• Приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 №446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций».• Приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22.06.2020 № 481 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования». <p>Локальные акты колледжа.</p> <p>Приказ о внедрении программы наставничества на уровне организации.</p> <ul style="list-style-type: none">• Положение о наставничестве.
Цель программы	создание условий для: 1) максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях; 2) формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов колледжа; 3) адаптации преподавателей на рабочем месте с учетом потребностей молодых педагогов, предупреждения оттока кадров, а также помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none">• улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;• формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вне колледжа, которое будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержке индивидуальной образовательной траектории;• подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность,



	<p>изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</p> <ul style="list-style-type: none">создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
Концептуальные обоснования и принципы программы	<p>В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:</p> <ol style="list-style-type: none">наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «образование». <p>Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Ростовской области, локальные акты колледжа.</p> <p>Реализация программы наставничества в системе образования Российской Федерации с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:</p> <ul style="list-style-type: none">принцип научности – предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;принцип системности – предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;принцип стратегической целостности – определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;принцип легитимности – требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;принцип обеспечения суверенных прав личности – предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;принцип аксиологичности – подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;принцип продвижения благополучия и безопасности – подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);принцип личной ответственности – предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности – направлена сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает



	<p>реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;</p> <ul style="list-style-type: none">• принцип равенства – признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.
Обоснование актуальности программы	<p>Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.</p> <p>Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none">• подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;• одаренного студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;• студента профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе.• Технологию наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:• проблемы молодого специалиста в новом коллективе,• проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания. <p>Программа наставничества способствует решению следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none">• раскрытие потенциала каждого наставляемого;• формирование жизненных ориентиров;• адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;• повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;• создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);• формирование ценностей и активной гражданской позиции



	<p>наставляемого;</p> <ul style="list-style-type: none">• развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);• формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;• создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;• адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;• плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.
Сроки и этапы реализации программы	<p>I. этап – подготовка условий для запуска программы наставничества (сентябрь 2021 г.):</p> <ul style="list-style-type: none">• информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов;• определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;• определение заинтересованной в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;• информирование аудитории о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия. <p>II. этап – основной (октябрь 2021 г.- май 2022 г.):</p> <ul style="list-style-type: none">• формирование базы наставников;• формирование базы наставляемых;• отбор и обучение наставников;• формирование наставнических пар/групп;• организация работы наставнических пар/групп;• реализация системы поощрений наставников. <p>III этап –завершающий (июнь 2022 г.):</p> <ul style="list-style-type: none">• организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;• организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;• организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик;• формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;• популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.
Формы наставничества	<p>«педагог – педагог» «педагог – студент»</p>



	<p>«студент – студент» «работодатель – студент»</p>
Ожидаемые результаты программы	<p><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i></p> <ul style="list-style-type: none">измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению; <p><i>В области развития кадрового потенциала:</i></p> <ul style="list-style-type: none">получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности; <p><i>В области достижений обучающихся:</i></p> <ul style="list-style-type: none">рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики. <p><i>В области совершенствования системы управления:</i></p> <ul style="list-style-type: none">привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ в образовательном учреждении в результате формирования устойчивых связей между образовательным учреждением, образовательными организациями города и региона, предприятиями железнодорожного транспорта и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников;измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
Ресурсное обеспечение программы	<p>Материально-техническая база</p> <p>При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» (кабинеты, лаборатории и их оборудование, мастерские, ЭОР, ЦОР и пр.) и предприятий для прохождения практической подготовки в виде учебно-производственной практики.</p> <p>Кадровое обеспечение</p> <ol style="list-style-type: none">Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования



	<p>наставляемого.</p> <p>3. Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.</p>
Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы	<p>Этап 1. – направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».</p> <p>Цели мониторинга:</p> <ol style="list-style-type: none">1) оценка качества реализуемой программы наставничества;2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов. <p>Задачи мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none">• сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);• обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;• контроль хода программы наставничества;• описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);• определение условий эффективной программы наставничества; <p>Оформление результатов.</p> <p>По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны.</p> <p>Этап 2. – позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.</p> <p>Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник-наставляемый».</p> <p>Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.</p>



	<p>Цели мониторинга:</p> <ol style="list-style-type: none">1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;2) оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);3) анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый» <p>Задачи мониторинга:</p> <ul style="list-style-type: none">• научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества;• анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;• сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;• сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
<p>Дата утверждения программы</p>	<p>«30 » августа 2021 г.</p>



Термины и определения

Наставничество – это 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/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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

SWOT-анализ – метод стратегического планирования, заключающийся в выявлении факторов внутренней и внешней среды организации и разделении их на четыре категории: Strengths (сильные стороны), Weaknesses (слабые стороны), Opportunities (возможности), Threats (угрозы).

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.).



Школьное сообщество (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 приходиться 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 учителей и обучающихся.



Компоненты наставничества

Ценностно-смысловой	Содержательный	Технологический	Оценочно-диагностический
Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека. Объект наставничества – процесс передачи опыта. Субъекты: наставники и наставляемые	Работа с - наставниками; - наставляемыми; - родителями обучающихся; - коллективом колледжа; - с внешней средой: работодателями, социальными партнерами	-интерактивные технологии; - тренинговые технологии; - проектные технологии; -информационные технологии и т. д.	Мониторинг и оценка параметров Программы: - организационного (эффективность системной планируемой деятельности); - научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами); - личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)



Показатели эффективности внедрения наставничества в колледже

Наименование показателя	2021-2022 г.
Доля обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству студентов, обучающихся в колледже)	30
Доля обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества обучающихся в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству студентов в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в колледже)	5
Доля преподавателей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, (отношение количества преподавателей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей - молодых специалистов, работающих в колледже)	30
Доля предприятий вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	10
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в колледже)	65
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в колледже)	65



Формы наставничества

Форма наставничества «студент – студент»

Предполагает взаимодействие студентов ПОУ, при котором один из них 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.

Форма наставничества	«студент – студент»			
Руководитель	Зам. директора по воспитательной работе Воробьев М.С.			
Участники программы	Обучающиеся колледжа			
Сроки реализации	Сентябрь 2021 г.- май 2022 г.			
Цели и задачи	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Задачи взаимодействия: <ul style="list-style-type: none">• помощь в реализации лидерского потенциала;• улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;• развитие гибких навыков и метакомпетенций;• оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;• создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;• формирование устойчивого сообщества колледжа и сообщества благодарных выпускников.			
Планируемые мероприятия	№	Мероприятия	Дата	Ответственный
	1.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе наставничества	Сентябрь 2021 г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
	2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации проекта «студент-студент» программы наставничества	Октябрь 2021 г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
	3.	Общее собрание	Октябрь	Зам. директора



	студентов колледжа по вопросу запуску программы наставничества проект «студент -студент»	2021 г.	по УВР и СВ Воробьев М.С.
4.	Согласие на сбор и обработку персональных данных участников программы	Октябрь 2021 г	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
5.	Заседание студ. актива «Новый взгляд на воспитание в призме проекта «студент-студент»	Ноябрь 2021 г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
6.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта	Весь период	Руководитель центра информационных технологий Кононец А.Н.
7.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
8.	Создание банка наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
9.	Создание банка наставляемых	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
10.	Создание пар, которые будут работать в проекте	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
11.	Организация консультаций для студентов наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
12.	Консультации психолога по организации работы пар принимающих участие в проекте	Весь период	Педагог-психолог Левченко Н.В.
13.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
14.	Участие пар, наставник-наставляемый в мероприятиях на уровне колледжа, в мероприятиях регионального уровня	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
15.	Участие и проведение	Весь период	Зам. директора



		профориентационных мероприятий на базе колледжа, школ		по УВР и СВ Воробьев М.С.
	16.	Профилактика буллинга в коллективе, межнациональных и межрелигиозных конфликтов, экстремизма (тренинги, круглый стол, беседы и т. д.)	По плану мероприятий колледжа	психолог, соцпедагоги, классные руководители
	17.	Организация и проведение мероприятий «Территория безопасности» (профилактика алкоголизма, наркомании)	По плану мероприятий колледжа	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
	18.	Проведение мониторинга качества реализации программы/ Оформление результатов. SWOT-анализ реализуемой программы	Весь период Июнь 2022 г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
	19.	Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте колледжа	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников;• обучающиеся (наставляемые подросткового возраста) получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций			
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри групп, колледжа;• численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;• снижение числа подростков, состоящих на учете в КДН и ВТУ;• снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся			



<p>Портрет участников. Наставник</p>	<p>Активный студент, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы/курса, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.</p>	
<p>Портрет участников. Наставляемый</p>	<p>Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни ПОУ, отстраненный от коллектива. Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>	
<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент»</p>	<ul style="list-style-type: none"> • взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; • взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; • взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый к реативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом 	
<p>Область применения наставничества в рамках образовательной программы</p>	<p>Варианты применения данной формы наставничества достаточно разнообразно, в том числе возможно в процессе взаимодействия наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «кураторские часы», совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, волонтерство, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.</p>	
<p>Риски реализации проекта и пути их минимизации</p>	<p>Риски</p>	<p>Пути минимизации рисков</p>
	<p>Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта</p>	<p>Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования</p>
	<p>Сопротивление и низкая мотивация обучающихся по внедрению проекта «студент-студент»</p>	<p>Стимулирование наставников</p>
	<p>Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий программы</p>	<p>Внесение корректировок в программу</p>
	<p>«Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана</p>	<p>Мотивация и обучение наставников</p>



	наставничества	
Взаимосвязь с другими формами наставничества	«педагог – педагог» «педагог – студент» «работодатель – студент»	



Форма наставничества «педагог-педагог»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами инавыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Форма наставничества	«педагог-педагог»
Руководитель	Заведующий методическим кабинетом Епишева А. А.
Участники проекта	Педагоги колледжа
Сроки реализации	Сентябрь 2021 г. – июнь 2022 г.
Цели и задачи	<p>Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ПОУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.</p> <p>Задачи взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none">• способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;• развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;• ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;• прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;• ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать образовательное сообщество колледжа;• содействовать предупреждению «педагогического выгорания» преподавателей со стажем.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов профессиональную работу, культурную жизнь образовательной организации (предприятия), усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, что окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;• наставляемые сотрудники получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации;



Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в колледже;• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.																																			
Планируемые мероприятия	<table border="1"><thead><tr><th data-bbox="507 611 624 689">№</th><th data-bbox="632 611 930 689">Мероприятия</th><th data-bbox="938 611 1185 689">Дата</th><th data-bbox="1193 611 1452 689">Ответственный</th></tr></thead><tbody><tr><td data-bbox="507 689 624 913">1.</td><td data-bbox="632 689 930 913">Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотделимая часть самообучения»</td><td data-bbox="938 689 1185 913">сентябрь 2021 г.</td><td data-bbox="1193 689 1452 913">Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.</td></tr><tr><td data-bbox="507 913 624 1093">2.</td><td data-bbox="632 913 930 1093">Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в техникуме</td><td data-bbox="938 913 1185 1093">Весь период</td><td data-bbox="1193 913 1452 1093">Руководитель центра информационных технологий Кононец А.Н.</td></tr><tr><td data-bbox="507 1093 624 1249">3.</td><td data-bbox="632 1093 930 1249">Разработка методических материалов для наставников</td><td data-bbox="938 1093 1185 1249">Весь период</td><td data-bbox="1193 1093 1452 1249">Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.</td></tr><tr><td data-bbox="507 1249 624 1653">4.</td><td data-bbox="632 1249 930 1653">Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Согласие на сбор и обработку персональных данных</td><td data-bbox="938 1249 1185 1653">Весь период</td><td data-bbox="1193 1249 1452 1653">Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.</td></tr><tr><td data-bbox="507 1653 624 1765">5.</td><td data-bbox="632 1653 930 1765">Создание банка наставников</td><td data-bbox="938 1653 1185 1765">Весь период</td><td data-bbox="1193 1653 1452 1765">Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.</td></tr><tr><td data-bbox="507 1765 624 1877">6.</td><td data-bbox="632 1765 930 1877">Создание банка наставляемых</td><td data-bbox="938 1765 1185 1877">Весь период</td><td data-bbox="1193 1765 1452 1877">Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.</td></tr><tr><td data-bbox="507 1877 624 2024">7.</td><td data-bbox="632 1877 930 2024">Создание пар, которые будут работать по программе</td><td data-bbox="938 1877 1185 2024">Весь период</td><td data-bbox="1193 1877 1452 2024">Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.</td></tr></tbody></table>				№	Мероприятия	Дата	Ответственный	1.	Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотделимая часть самообучения»	сентябрь 2021 г.	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.	2.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в техникуме	Весь период	Руководитель центра информационных технологий Кононец А.Н.	3.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.	4.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Согласие на сбор и обработку персональных данных	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.	5.	Создание банка наставников	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.	6.	Создание банка наставляемых	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.	7.	Создание пар, которые будут работать по программе	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
№	Мероприятия	Дата	Ответственный																																	
1.	Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотделимая часть самообучения»	сентябрь 2021 г.	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.																																	
2.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в техникуме	Весь период	Руководитель центра информационных технологий Кононец А.Н.																																	
3.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.																																	
4.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Согласие на сбор и обработку персональных данных	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.																																	
5.	Создание банка наставников	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.																																	
6.	Создание банка наставляемых	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.																																	
7.	Создание пар, которые будут работать по программе	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.																																	



	8.	Участие в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации наставников и куратора проекта обучения наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
	9.	Разработка перспективных индивидуальных планов работы педагогов наставников и наставляемых по реализации проекта	Октябрь 2021 г.	Наставники
	10.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Наставники
	11.	Участие в мероприятиях на уровне колледжа, мероприятиях регионального всероссийского уровня	Весь период	Наставники
	12.	Консультации для наставников	Весь период	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
	13.	Круглый стол «Самообразование и ее роль в работе молодых специалистов»	Декабрь 2021 г.	Методист Бунзе В.А.
	14.	Круглый стол «Наставничество: лучшие практики»	Май 2022	Методист Казанцева Ж. А.
	15.	Проведение мониторинга качества реализации программы. Оформление результатов. SWOT-анализ реализуемой программы	Весь период Июнь 2022	Зав. метод. кабинетом Епишева А. А.
	16.	Публикация	Весь период	Зам. директора



		результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте колледжа		по УВР и СВ Воробьев М.С.
Планируемые результаты	Повышение уровня включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь ПОУ, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Повышение уровня образовательной подготовки и климата в ПОУ. Повышения профессиональной компетенции педагогов.			
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.			
Критерии (индикаторы) успешной реализации Проекта	<ul style="list-style-type: none">• повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;• рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);• качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);• сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;• рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.			
Портрет участников. Наставник	Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.			
Портрет участников. Наставник-консультант	<ul style="list-style-type: none">• создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем; курирует самостоятельную работу молодого специалиста			
Портрет участников. Наставник-	<ul style="list-style-type: none">• опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин			



предметник					
Портрет участников. Наставляемый	<ul style="list-style-type: none">• молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями;• специалист ПОУ, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;• педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости				
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог»	<p>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей ПОУ и ресурсов наставника.</p> <ul style="list-style-type: none">• взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;• взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;• взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками, и технологиями;• взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).				
Область применения формы наставничества «педагог – педагог»	<p>Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в ПОУ, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в ПОУ: открытые уроки, конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, семинары, разработка методических материалов.</p>				
Риски реализации проекта и пути их минимизации	<table border="1"><thead><tr><th>Риски</th><th>Пути минимизации рисков</th></tr></thead><tbody><tr><td>Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта</td><td>Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования</td></tr></tbody></table>	Риски	Пути минимизации рисков	Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования
	Риски	Пути минимизации рисков			
Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования				



	Сопротивление педагогических работников внедрению проекта «педагог-педагог»	Стимулирование педагогических работников за счет бюджетных и внебюджетных средств	
	Низкая мотивация среди педагогов	Популяризация программы наставничества	
	Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий программы	Внесение корректировок в программу	
	«Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана по реализации проекта «педагог-педагог»	Мотивация и обучение педагогических кадров работающих по программе	
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	«студент – студент» «педагог – студент» «работодатель – студент»		



Форма наставничества «педагог – студент»

Форма наставничества	«педагог – студент»																						
Руководитель	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.																						
Участники проекта	Педагоги и обучающиеся колледжа																						
Сроки реализации	Сентябрь 2021 г. – июнь 2022 г.																						
Цели и задачи	<p>Разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none">- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого сообществ.																						
Планируемые мероприятия	<table border="1"><thead><tr><th>№</th><th>Мероприятия</th><th>Дата</th><th>Ответственный</th></tr></thead><tbody><tr><td>1.</td><td>Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе</td><td>Сентябрь 2021 г</td><td>Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.</td></tr><tr><td>2.</td><td>Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «педагог-студент»</td><td>Октябрь 2021 г.</td><td>Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.</td></tr><tr><td>3.</td><td>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе</td><td>Сентябрь 2021 г</td><td>Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.</td></tr><tr><td>4.</td><td>Согласие на сбор и обработку персональных</td><td>Октябрь 2021 г</td><td>Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.</td></tr></tbody></table>			№	Мероприятия	Дата	Ответственный	1.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе	Сентябрь 2021 г	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.	2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «педагог-студент»	Октябрь 2021 г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.	3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	Сентябрь 2021 г	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.	4.	Согласие на сбор и обработку персональных	Октябрь 2021 г	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
№	Мероприятия	Дата	Ответственный																				
1.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе	Сентябрь 2021 г	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.																				
2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «педагог-студент»	Октябрь 2021 г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.																				
3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	Сентябрь 2021 г	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.																				
4.	Согласие на сбор и обработку персональных	Октябрь 2021 г	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.																				



	данных от участников программы		
5.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
6.	Создание банка наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
7.	Создание банка наставляемых	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
8.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
9.	Организация консультаций для студентов наставников	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
10.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Наставники
11.	Участие наставник-наставляемый в мероприятиях на уровне колледжа, в мероприятиях регионального и всероссийского уровня	Весь период	Наставники
12.	Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе колледжа, школ	Весь период	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
13.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению программы	Весь период	Руководитель центра информационных технологий Кононец А.Н.
14.	Проведение мониторинга качества реализации программы. Оформление результатов. SWOT-анализ реализуемой программы	Весь период Июнь 2022 г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.



	15. Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте колледжа	Весь период.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа;• формирование профессиональных компетенций;• самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности,• индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства,• мотивация трудоустройства и профессионального роста		
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри групп, колледжа;• численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;• количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;• снижение числа подростков, состоящих на учете в КДН и ВТУ;• снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Портрет участников. Наставник	Неравнодушный педагог - профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.		
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.</p> <p>Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>		
Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – студент»	<ul style="list-style-type: none">• взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;• взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает		



	критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом; • куратор – автор проекта – совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник в роле куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки								
Область применения наставничества в рамках образовательной программы	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности. Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.								
Риски реализации проекта и пути их минимизации	<table border="1"><thead><tr><th>Риски</th><th>Пути минимизации рисков</th></tr></thead><tbody><tr><td>Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта</td><td>Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования</td></tr><tr><td>Сопrotивление и низкая мотивация обучающихся по внедрению проекта «студент-студент»</td><td>Стимулирование наставников</td></tr><tr><td>Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий программы «Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана наставничества</td><td>Внесение корректировок в программу Мотивация и обучение наставников</td></tr></tbody></table>	Риски	Пути минимизации рисков	Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования	Сопrotивление и низкая мотивация обучающихся по внедрению проекта «студент-студент»	Стимулирование наставников	Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий программы «Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана наставничества	Внесение корректировок в программу Мотивация и обучение наставников
Риски	Пути минимизации рисков								
Отсутствие достаточного количества финансовых средств на реализацию всех мероприятий проекта	Привлечение внебюджетных средств от реализации дополнительных образовательных услуг, внесение корректив в планы финансирования								
Сопrotивление и низкая мотивация обучающихся по внедрению проекта «студент-студент»	Стимулирование наставников								
Отклонения от плановых сроков реализации мероприятий программы «Формальный» подход к разработке перспективного индивидуального плана наставничества	Внесение корректировок в программу Мотивация и обучение наставников								
Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ	«студент – студент» «педагог – педагог» «работодатель – студент»								



Форма наставничества «работодатель – студент»

Проект предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и организаций-партнеров с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленным и мотивированным кадрам, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем

Форма наставничества	«работодатель – студент»				
Руководитель	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.				
Участники программы	Обучающиеся техникума, работодатели, преподаватели и мастера п/о				
Сроки реализации	Сентябрь 2021 г. – июнь 2022г.				
Цели и задачи	<p>Цель: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.</p> <p>Задачи взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none">• помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;• повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,• повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом				
Планируемые мероприятия		№	Мероприятия	Дат а	Ответственный
		1.	Общее собрание студентов по вопросу запуска проекта «работодатель-студент»	Сентябрь 2021 г.	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
		2.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в техникуме	Весь период	Руководитель центра информационных технологий Кононец А.Н.
		3.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы «работодатель-	Октябрь 2021 г.	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.



	студент»		
4.	Заключение договоров с предприятиями водного транспорта	Весь период	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
5.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Согласие на сбор и обработку персональных данных	Весь период	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
6.	Разработка методических материалов для наставников	Октябрь 2020г.	Зам. директора по УВР и СВ Воробьев М.С.
7.	Создание банка наставников	Весь период	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
8.	Создание банка наставляемых	Весь период	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
9.	Создание пар, которые будут работать в проекте	Весь период	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
10.	Консультации психолога по организации работы пар принимающих участие в проекте	Весь период	Педагог-психолог Левченко Н.В.
11.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Наставники
12.	Участие пар, наставник-наставляемый в мероприятиях водного транспорта	Весь период	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
13.	Участие в профориентационных мероприятиях на базе колледжа	Весь период	Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
14.	Устройство на производственную учебному	Согласно учебному	Зам. директора по УПР



			практику студентов	плану	Мельситов А. С.
	15.	Проведение мониторинга качества реализации программы. Оформление результатов. SWOT-анализ реализуемой программы	Весь период Июнь 2022 г.		Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
	16.	Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте колледжа	Весь период		Зам. директора по УПР Мельситов А. С.
Планируемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;• содействие адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы;• расширение круга потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе				
Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none">• улучшение образовательных результатов;• численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;• увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;• численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;• увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;• численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа.				
Портрет участников. Наставник	<p>Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью</p>				



	<p>в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник ПОУ.</p>		
Портрет участников. Наставляемый	<p>Вариант 1. Активный. Проактивный студент колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.</p> <p>Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в общеобразовательной школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри ПОУ.</p>		
Возможные варианты взаимодействия	<ul style="list-style-type: none">• взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель» – мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;• взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;• взаимодействие «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;• взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.		
Область применения	<p>В рамках основной профессиональной образовательной программы или внеурочной деятельности (программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки и т.д.)</p>		
Риски реализации проекта и пути их минимизации	<table border="1"><tr><td>Риски</td><td>Пути минимизации рисков</td></tr></table>	Риски	Пути минимизации рисков
Риски	Пути минимизации рисков		



	Снижение активности участия работодателя в работе над проектом	возможность подготовить для себя кадры точно «под заказ», обеспечив их максимальное соответствие всем своим требованиям, экономя на расходах на поиске и подборе работников, их переучивании
	Ограничение сотрудничества со стороны непосредственного руководства предприятий	Выбор нового направления сотрудничества
	Оторванность мастеров п/о от реального производства	Организация стажировок мастеров п/о на базе УПЦ
	Отсутствие педагогической подготовки у наставников от производства	Обучение наставников, оказание психолого-педагогической помощи
Взаимосвязь с другими формами наставничества	«студент – студент» «педагог – педагог» «педагог – студент»	



Приложение 1

**КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОТБОРА (ВЫДВИЖЕНИЯ) НАСТАВНИКОВ
(КУРАТОРОВ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом колледжа);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - способность развивать других,
 - способность выстраивать отношения с окружающими,
 - ответственность,
 - нацеленность на результат,
 - умение мотивировать и вдохновлять других,
 - способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии ¹
СТУДЕНТ –СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none">– активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты,– победитель 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	<ul style="list-style-type: none">– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),– педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

¹ Критерии выделены в соответствие с требованиями, предусмотренными 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



Форма наставничества	Критерии ¹
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа
РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	– равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, – имеет стабильно высокие показатели в работе, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и – потенциально будущему коллеге, – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник колледжа



Форма Проекта соглашения
о сотрудничестве
образовательной организации
с партнером-работодателем

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. _____ " ____ " _____ 20__ г.

ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» в лице _____,

Наименование должности _____ Фамилия Имя Отчество
(полностью)

действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и
« _____ »

наименование партнера- работодателя

в лице _____,
наименование должности _____ Фамилия Имя Отчество
(полностью)

действующего на основании _____,
наименование _____ правоустанавливающего
документа

именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Ростовской области Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

1.1 Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» (далее колледж).

1.2 Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций Ростовской области в рамках формы наставничества «работодатель-студент».

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в колледже;
- приглашать обучающихся колледжа на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель – студент»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества колледжа, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;



размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества колледжа в средствах массовой информации, в т.ч. – в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2 Участвуя в наставнической деятельности колледжа, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями колледжа для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными колледжем;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества колледжа;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества колледжа (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества колледжа.

2.3 Колледж имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями колледжа мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-студент» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества колледжа в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;
- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.4 Колледж принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в колледже;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего



Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до «___»_____20___ г.

4.ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И ПОДПИСИ СТОРОН

Наименование образовательной
организации

Наименование партнера-
работодателя



Приложение 3
Примерная форма
базы наставляемых

БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ

№ п/п	Фамилия Имя Отчество наставляемого	Контактные данные для связи (данные представи- теля)	Год рождения наставля- емого	Основной запрос наставляе- мого	Дата вхождения в программу	Фамилия Имя Отчество наставника	Форма наставни- чества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										



Приложение 4
Примерная форма
реестра наставников

РЕЕСТР НАСТАВНИКОВ

№ п/п	Фамилия И.О. наставника	Контактные данные для связи	Место работы/учебы наставника	Дата вхождения в программу	Фамилия И.О. наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							



Приложение 5

Форма заявления кандидата в наставники

Директору ГБПОУ РО «РКВТ»

Фамилия И.О.в дательном падеже (кому?)

Фамилия Имя Отчество (полностью)
(кого?)

Наименование должности

ЗАВЛЕНИЕ

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

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

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

Дата написания заявления
« ____ » _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

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

« ____ » _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи



Приложение 6

Форма заявления кандидата в наставляемые

Директору ГБПОУ РО «РКВТ»

Фамилия И.О.в дательном падеже (кому?)

Фамилия Имя Отчество (полностью)
(кого?)

Наименование должности

ЗАВЛЕНИЕ

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

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

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

Дата написания заявления « ____ » _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

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

« ____ » _____ 20__ г. _____

Подпись

Расшифровка подписи



Приложение 7
Форма индивидуального плана

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

Наставник _____
Фамилия Имя Отчество (полностью) Наименование должности

Наставляемый _____
Фамилия Имя Отчество (полностью) Наименование
должности

№п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении программы

Наставник _____
Подпись И.О. Фамилия

Ознакомлен: _____
Подпись наставляемого И.О. Фамилия



ОТЧЁТ НАСТАВНИКА

Фамилия И.О.

№ п/п	Фамилия И.О. наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник

Наименование должности
Фамилия

подпись

И.О.



Приложение 9
Форма SWOT-анализа
Программ наставничества

**SWOT-анализ Программ наставничества
Формы наставничества «преподаватель-студент»**

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



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



**SWOT-анализ Программ наставничества
Формы наставничества «студент-студент»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;– Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительную книгу или статью по интересующей теме);– У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;– У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области;– У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия;– У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия;– Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;– Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>);– Эффективная система мотивации участников Программы;– Достаточность и понятность обучения наставников;– Нарботанные связи с партнерами-колледжа в сетевом сотрудничестве;– Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в колледже;– Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">– Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;– Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);– Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;– Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области;– Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,– Инфраструктура наставничества (материально-техническая,...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;– Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми;– Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть



	работы с наставляемыми-студентами;	наставниками;
--	------------------------------------	---------------

Продолжение приложения 9

Внешние	Возможности: <ul style="list-style-type: none">– Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области;– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;– Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов колледжа;– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;– Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления;– Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества;...	Угрозы: <ul style="list-style-type: none">– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа;– Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;– Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;– Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в колледже;...
----------------	---	--



SWOT-анализ Программ наставничества¹
Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;– Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном колледже в течение следующих 5 лет;– У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа;	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">– Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;– Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни колледжа);– Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программы наставничества;
	<ul style="list-style-type: none">– У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования– Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;– Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;– Эффективная система мотивации участников Программы;– Достаточность и понятность обучения наставников;– Высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества;	<ul style="list-style-type: none">– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,– Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;– Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;– Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;– «Старение» педагогического корпуса колледжа;



Внешние	Возможности: <ul style="list-style-type: none">– Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области;– Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;– Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления;	Угрозы: <ul style="list-style-type: none">– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа;– Рост конкуренции между колледжами за квалифицированные педагогические кадры;– Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;
----------------	---	--



**SWOT-анализ Программ наставничества¹
Формы наставничества «работодатель – студент»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: <ul style="list-style-type: none">– Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;– Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;– Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и колледжа, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;– Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки;– Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;– Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;– У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант	Слабые стороны: <ul style="list-style-type: none">– Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;– Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия;– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;– Формальное участие наставников-работодателей в программнаставничества;– Наставляемые (%) не рассматривают варианттрудоустройства на региональных предприятиях;– Не организовано систематическое развитие и методическаяподдержка наставников;– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,– Инфраструктура наставничества (материально-техническая,...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задачЦелевой модели;– Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;– Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками;– У колледжа нет наработанных связей с предприятиями-



	<p>трудоустройства на региональных предприятиях;</p> <ul style="list-style-type: none">– Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>)– Эффективная система мотивации участников Программы;– Достаточность и понятность обучения наставников;– Нарботанные связи колледжа с партнерами-работодателями;	<p>работодателями;</p> <ul style="list-style-type: none">– Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none">– Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области;– Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;– Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;– Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления;	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none">– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа;– Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества колледжа;– Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);– Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;



ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Показатели	Оценка в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.									
1. Актуальность программы наставничества										
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)										
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества										
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов										
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию Взаимодействия наставника и наставляемого										
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)										
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										



ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

1. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(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, обучающихся в образовательной организации)*.

2. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителей- молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации)*.

3. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % *(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)*

4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) *(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)*.

5. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % *(опросный)*.



Приложение 12

Форма анкеты удовлетворенности
Программой наставничества
(для наставляемого)

**АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ
НАСТАВНИЧЕСТВА**
(для наставляемого)

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

Вопросы / баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?										
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?										
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?										
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

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

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет] _____

Благодарим вас за участие в опросе!

Приложение 13
 Форма анкеты удовлетворенности
 программой наставничества
 (для наставника)

**АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ
 НАСТАВНИЧЕСТВА**
 (для наставника)

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

Вопросы / баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?										
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?										
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?										
1.5. Насколько удалось спланировать работу?										
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?										
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.9. Насколько понравилась работа наставником?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

1. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

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

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

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

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет] _____

6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!