

**СОГЛАСОВАНО**  
Советом колледжа  
Протокол № 46  
от « 13 » марта 2024 г.

КОНТРОЛЬНЫЙ  
ЭКЗЕМПЛЯР



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор колледжа

В.Ю. Маевский  
2024 г.

## СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

### ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

**П.РКВТ – 79**

(с извещением об изменении (переиздании) №3)

**Разработчик:**

Начальник методического  
отдела

А.А. Елишева

**Согласовано:**

Заместитель директора по учебно-  
методической работе

Н.Л. Кабанова

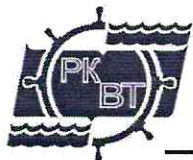
Заместитель директора по учебно-  
воспитательной работе и  
социальным вопросам

М.С. Воробьев

Главный бухгалтер

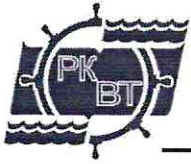
Е.А. Потыко

2024 год



## СОДЕРЖАНИЕ

1.	Область применения .....	3
2.	Нормативные ссылки.....	3
3.	Термины, определения, обозначения и сокращения.....	4
4.	Общие положения.....	5
5.	Цель и задачи наставничества. Функции колледжа по внедрению целевой модели наставничества.....	6
6.	Ожидаемые результаты наставничества.....	8
7.	Характерные особенности системы наставничества.....	9
8.	Организация наставнической деятельности.....	9
9.	Права и обязанности куратора.....	12
10.	Права и обязанности наставника.....	13
11.	Права и обязанности наставляемого.....	14
12.	Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.....	14
13.	Мотивация участников наставнической деятельности.....	15
	Приложение 1. Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации.....	16
	Приложение 2. Форма Проекта соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем .....	18
	Приложение 3. Примерная форма базы наставляемых.....	21
	Приложение 4. Примерная форма реестра наставников.....	22
	Приложение 5. Форма заявления кандидата в наставники.....	23
	Приложение 6. Форма заявления кандидата в наставляемые.....	24
	Приложение 7. Форма индивидуального плана.....	25
	Приложение 8. Форма отчета наставника.....	26
	Приложение 9. Форма SWOT-анализа Программ наставничества.....	27
	Приложение 10. Форма оценки программы наставничества.....	35
	Приложение 11. Показатели эффективности внедрения программ наставничества в колледже .....	36
	Приложение 12. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого).....	37
	Приложение 13 Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставника).....	38
	Приложение 14 «Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-наставника»	39
	Лист регистрации изменений.....	40
	Лист ознакомления.....	41



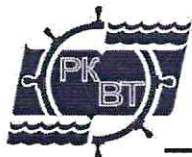
## 1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

- 1.1 Настоящее положение о наставничестве (далее – положение), разработано в целях реализации целевой модели наставничества (ЦМС) в ГБПОУ РО «РКВТ».
- 1.2 Положение рассматривается Советом колледжа и утверждается директором.
- 1.3 Документ подлежит исполнению всеми заинтересованными работниками колледжа и организаций.

## 2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем положении использованы ссылки на следующие документы:

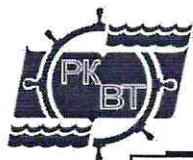
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);
- «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», утвержденный приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762.
- Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утв. Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 г. № 291;
- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 № 7.
- Устав колледжа;
- СТ.РКВТ-01 Система менеджмента качества. Управление документированной информацией;
- И.РКВТ-01 Система менеджмента качества. Инструкция по делопроизводству.



### 3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

#### 3.1 Термины и определения

<b>Наставничество</b>	-универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
<b>Форма наставничества</b>	-способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников
<b>Программа наставничества</b>	-комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
<b>Наставляемый</b>	-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»
<b>Наставник</b>	-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого
<b>Куратор</b>	-сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества
<b>Целевая модель наставничества</b>	-система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
<b>Методология наставничества</b>	-система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого
<b>Активное слушание</b>	-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



<b>Буллинг</b>	-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
<b>Метакомпетенции</b>	-способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками
<b>Тьютор</b>	-специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом
<b>Эндаумент</b>	-фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований

### 3.2 Обозначения и сокращения

**ГБПОУ РО «РКВТ» («РКВТ», колледж)** – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта»

**СМК** – система менеджмента качества

**УД** – учебная дисциплина

**ПМ** – профессиональный модуль

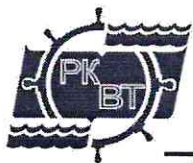
## 4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 4.1 Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации и проведения наставничества обучающихся очной формы обучения, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования в колледже;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в колледже и его эффективности;
- регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

### 4.2 Положение разработано в соответствии с:

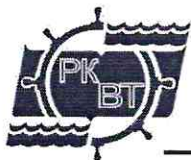
- Законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»(вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества



- обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);
- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
  - Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной Министерством просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 г. № P-76.
  - Письмом Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями о разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).
  - Указом президента о проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника от 27.06.2022 г. № 401.
  - «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», утвержденный приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762.
  - Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утв. Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 г. № 291 (в действующей редакции)
  - Приказом 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»;
  - Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 г. № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам»  
по форме, регламентированной стандартом СМК СТ.РКВТ-01 «Управление документированной информацией».
  - Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 № 7.

## **5. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ КОЛЛЕДЖА ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.1 Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей, обеспечения условий для их



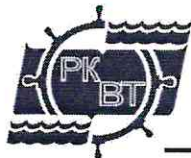
самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов

#### 5.2 Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения образовательных программ среднего профессионального образования, формирование общих и профессиональных компетенций;
- повышение уровня профессионального обучения и профессиональных навыков выпускников колледжа;
- сопровождение обучающихся колледжа на предприятии в период реализации программ производственной практики;
- повышение мотивации обучающихся колледжа к установлению длительных трудовых отношений с предприятием по окончании курса обучения в колледже;
- приобщение обучающихся к корпоративной культуре предприятия;
- содействие достижению обучающимися высокого качества труда;
- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
- содействие формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения его участников.

5.3 Внедрение целевой модели наставничества в колледже предполагает осуществление следующих функций:

- реализацию плана мероприятий («Дорожной карты») внедрения целевой модели наставничества;
- разработку, утверждение и реализацию Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в колледже;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся и педагогов, участвующих в наставнической деятельности колледжа;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в колледже;



– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## **6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

6.1 Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- приобретение обучающимися необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
- мобильная корректировка профессиональных навыков обучающихся колледжа на предприятии в период реализации программ производственной практики;
- улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности преподавателей и сотрудников профильных организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

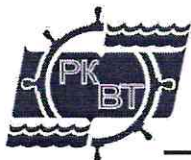
6.2 Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающихся:

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

6.3 Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в





другие регионы;

– устаревание рабочих кадров, приводящее к инерционному движению региональных предприятий.

## **7 ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

7.1 Характерными особенностями наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностноориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования; - направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

7.2 Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, среднего профессионального и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов. В системе среднего профессионального образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

7.3 Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

## **8 ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1 Наставническая деятельность осуществляется на основании:

- Положения о наставничестве,
- «Дорожной карты» внедрения Целевой модели
- Программ наставничества колледжа.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

– реализуемые в колледже формы наставничества («студент-студент»; «преподаватель-преподаватель»; «преподаватель-студент»; «работодатель-студент») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;

– типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

8.2 Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет



директор колледжа, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в колледже.

8.3 Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающихся, изъявивших желание в назначении наставника;
- педагогических работников, вновь принятых на работу в колледже;
- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

8.4 Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- выпускники;
- преподаватели и иные должностные лица колледжа;
- сотрудники предприятий, организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

8.5 Назначение наставников происходит на добровольной основе.

8.6 Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

8.7 Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 учебного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае продолжительного отсутствия наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

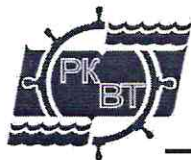
8.8 Организация и проведение наставничества обучающихся на предприятиях регламентируется:

- настоящим положением;
- приказами предприятия и колледжа;
- договорами о проведении производственной практики между предприятиями и колледжем.

8.9 Для организации и проведения наставничества:

8.9.1 Предприятие:

- приказом по предприятию закрепляет за каждой группой обучающихся (обучающимся) наставника для обучения их практическим знаниям и приемам в работе по программе производственной практики и информирует об этом колледж;
- обеспечивает соответствие графика работы наставника программе производственной практики на предприятии и создает условия для работы наставника с группой обучающихся (обучающимся);
- обеспечивает выполнение наставником программы производственной практики, проведение инструктажа с обучающимися;
- обеспечивает участие наставника в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе производственной практики, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ, и в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по рабочей профессии (специальности) в соответствии с приказом о составе комиссии;



– контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы производственной практики на предприятии.

#### 8.9.2 Колледж:

– контролирует выполнение наставником программы производственной практики;  
– привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе дуального обучения, по профессии (специальности) в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ, и в работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии (специальности) в соответствии с приказом о составе комиссии.

8.10 Замена наставника производится приказом директора колледжа, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с колледжем;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество. При замене наставника период наставничества не меняется.

8.11 Этапы наставнической деятельности в колледже осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

#### Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели.

Проводится подготовка условий для запуска наставничества в колледже, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку заявлений кандидатов в наставники и кандидатов в наставляемые (Приложения 5 и 6), обработка предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей колледжа, заключение соглашений о наставничестве (Приложении 2) с профильными организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества колледжа.

#### Этап 2. Формирование базы наставляемых.

Составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (Приложение 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

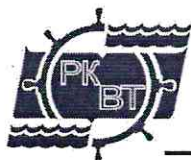
- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в колледже, которые еще не давали такого согласия;
- заявление на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

#### Этап 3. Формирование базы наставников.

Проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).

#### Этап 4. Отбор/выдвижение наставников.

Формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 4). Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа колледжа с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании



представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, педагогического совета колледжа, Управляющего совета и др.), составленного в произвольной форме на имя директора колледжа.

– Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

Формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов (Приложение 7). При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате обучения наставников, которые включаются в Программу наставничества.

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

Проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

– Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Производится подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности, мониторинг результатов реализации Программ наставничества.

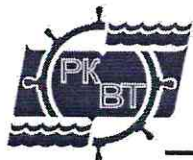
## 9 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

9.2 На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта Программы наставничества колледжа;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору колледжа;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 9);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 9);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели (Приложение 11);
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов (Приложение 12, Приложение 13);
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в колледже и участие в его распространении.

9.3 Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в колледже;



- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству колледжа предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

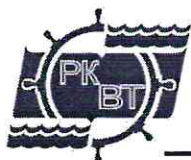
## 10 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

### 10.2 Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе – оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости – корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в колледже, в том числе – в рамках обучения наставников.

### 10.3 Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в колледже, в том числе – с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «преподаватель-преподаватель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели (Приложения 10 и 13);
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, за организационно- методической поддержкой;
- обращаться к директору колледжа с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения



лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального планаразвития.

## 11 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

### 11.2 Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебеи всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества колледжа.

### 11.3 Наставляемый имеет право:

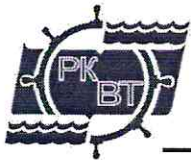
- пользоваться имеющейся в колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в колледже.

## 12 МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

12.2 Оценка качества процесса реализации в колледже Программ наставничества направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в колледже Программ наставничества, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в колледже требованиям и принципам Целевой модели.

12.3 Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с



периодичностью 1 раз в полугодие.

12.4 Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в колледже.

12.5 В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в колледже на сайте колледжа размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества колледжа;
- новости мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

### **13 МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

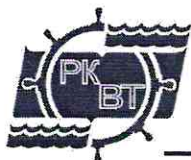
13.2 Участники системы наставничества в колледже, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директором колледжа к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте и страницах колледжа в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

13.3 Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат колледжа (премии).

13.4 Педагогическим работникам колледжа, получившим квалификационную категорию педагог-наставник, подлежат выплаты стимулирующего характера (один раз в квартал) на основании оценки эффективности деятельности педагога-наставника (Приложение 14).

13.5 Администрация колледжа вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития наставничества и повышения его эффективности.



## 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:

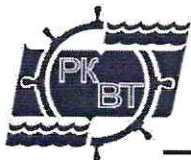
- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом колледжа);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
  - способность развивать других,
  - способность выстраивать отношения с окружающими,
  - 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 <sup>1</sup>
СТУДЕНТ –СТУДЕНТ	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	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;

<sup>1</sup> Критерии выделены в соответствии 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 <sup>1</sup>
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий, материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа
РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"><li>– равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет активной жизненной позицией, высокой квалификацией, имеет стабильно высокие показатели в работе,</li><li>– обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью общения, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге,</li><li>– способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник колледжа</li></ul>

**Приложение 2**

Форма Проекта соглашения о  
сотрудничестве образовательной организации  
с партнером-работодателем

**СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ**

г. \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ГБПОУ РО «РКВТ» 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**

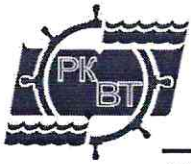
2.1 Партнер вправе:

– 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 настави- чества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										

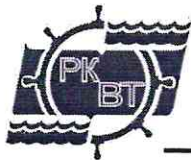


## Приложение 4

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 даттельном падеже (кому?)

\_\_\_\_\_  
Фамилия Имя Отчество (полностью)  
(кого?)

\_\_\_\_\_  
Наименование должности

\_\_\_\_\_  
кандидата в наставники

### 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

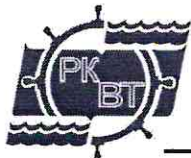
\_\_\_\_\_  
Расшифровка подписи

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

\_\_\_\_\_  
Название группы кандидата в  
наставляемые

## 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

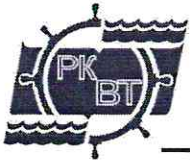
\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
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

\_\_\_\_\_  
подпись

\_\_\_\_\_  
И.О. Фамилия



## Приложение 9

Форма SWOT-анализа Программ наставничества

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b> - Значительная доля участников (%), которым понравилась 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 (значения) - 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 посетить дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посетить дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют	<b>Сильные стороны:</b> - Значительная доля участников (%), которым понравилась 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 (значения) - 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 посетить дополнительные спортивные мероприятия; - У наставляемых (%) появилось желание посетить дополнительные культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют	<b>Слабые стороны:</b> - Значительная доля участников (%), которым не понравилась участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие 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 и организованно систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества материально-техническая,...) в колледже не позволяет достичь в



	<p>стать наставником в будущем;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Повысилась успеваемость наставляемых (значения)</li><li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li><li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li><li>- Нарботанные связи с партнерами-колледжа в сетевом сотрудничестве;</li><li>- Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в колледже;</li></ul> <p>Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-студентами;</p>	<p>полной мере цели и задач Целевой модели;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми;</li><li>- Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками;</li></ul>
--	--	---

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



## Продолжение приложения 9

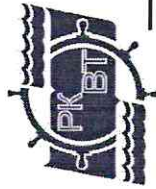
### SWOT-анализ Программ наставничества Формы наставничества «студент-студент»

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



## Продолжение приложения 9

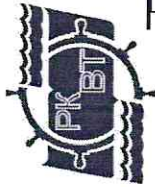
Внешние	Возможности:	Угрозы:
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области;</li><li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li><li>- Наличие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



## Продолжение приложения 9

### SWOT-анализ Программ наставничества<sup>1</sup> Форма наставничества «педагог-педагог»

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



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





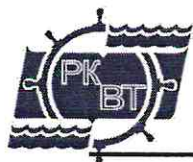
## Продолжение приложения 9

### SWOT-анализ Программ наставничества<sup>1</sup> Формы наставничества «работодатель – студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b> <b>Сильные стороны:</b> – Значительная доля участников (%), которым понравилась участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, продолжив работу в ней; – Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и колледжа, занимаясь (наставляемых) потенциалом сотрудников регионального высшего образования; в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциалом сотрудников 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 посетить мероприятия профориентационного, мотивационного практического характера, они рассматривают вариант	<b>Слабые стороны:</b> – Значительна доля участников (%), которым не понравилась участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциалом сотрудников регионального высшего образования; в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Формальное участие наставников-работодателей в программах наставничества; – Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; – У колледжа нет налаженных связей с предприятиями-	

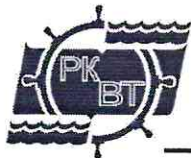


	<p>трудоустройства на региональных предприятиях;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Повысилась успеваемость учащихся (значения)</li><li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li><li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li><li>- Нарботанные связи колледжа с партнерами-работодателями;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



## 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

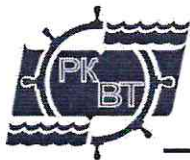
1. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей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

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!**



## Приложение 14

### Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-наставника

№	Критерии	Оценочный балл
1.	Реализация наставничества в отношении педагогических работников и обучающихся колледжа, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации	2
2.	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых	1,5
3.	Оказание содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к аттестации на квалификационную категорию	1,5
4.	Оказание содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства	1,5
5.	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях	1,5
6.	Представление авторских подходов в области наставнической деятельности в колледже	1,0
7.	Занесение наставника в Единую информационную базу наставников Ростовской области	1,0
Максимальный балл		10



### ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Количество измененных листов	Количество замененных листов	Количество новых листов	Количество аннулированных листов	Номер извещения об изменении	Подпись	Дата утверждения извещения об изменении	Дата введения изменения
1	9	9	30	нет	Извещение об изменении (переиздании) №1		30.10.2020	30.10.2020
2	39	39	1	нет	Извещение об изменении (переиздании) №2		28.12.2023	28.12.2023
3	40	40	1	нет	Извещение об изменении (переиздании) №3		13.03.2024	13.03.2024





## ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№ п/п	Наименование должности	Фамилия И.О.	Дата	Подпись
1	2	3	4	5
1.	Преподаватель	Абрамова И.А.		
2.	Преподаватель	Акшенцева Е.А.		
3.	Преподаватель	Бабкина Г.Г.		
4.	Преподаватель	Бояринев М.С.		
5.	Социальный педагог	Епанова М.А.		
6.	Преподаватель	Казанцева Ж.А.		
7.	Социальный педагог	Казинкина С.П.		
8.	Преподаватель	Каймаков К.Г.		
9.	Преподаватель	Кирюшин Н.О.		
10.	Преподаватель	Кожанова О.В.		
11.	Преподаватель	Ломага Ю.В.		
12.	Педагог-психолог	Левченко Н.В.		
13.	Преподаватель	Маценко Е.В.		
14.	Преподаватель	Милованова Т.А.		
15.	Преподаватель	Паничева Н.В.		
16.	Социальный педагог	Поливанова П.В.		
17.	Социальный педагог	Приймаченко Л.Г.		
18.	Преподаватель	Рыбалко Н.В.		
19.	Преподаватель	Сосновская С.М.		
20.	Преподаватель	Чайкина В. А.		
21.	Педагог-организатор	Щетинина Д.В.		