

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ  
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «СТАХАНОВСКИЙ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ  
ТЕХНИКУМ»

РАССМОТРЕНО  
на Педагогическом совете  
ГБОУ СПО ЛНР «СМТ»  
Протокол № 4 от «22» 11 2023



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ СПО ЛНР  
И.Н. Осипчук

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

(«педагог – педагог», «педагог – студент»,  
«студент – студент», «работодатель – студент»)

В ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум»

на период 2023–2024 учебного года

Стаханов  
2023 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Паспорт программы наставничества .....	3
Термины и определения .....	10
Компоненты наставничества .....	12
Формы наставничества.....	13
Приложение 1. Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации .....	25
Приложение 2. Форма Проекта соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем .....	26
Приложение 3. Примерная форма базы наставляемых.....	28
Приложение 4. Примерная форма реестра наставников.....	29
Приложение 5. Форма заявления кандидата в наставники .....	30
Приложение 6. Форма заявления кандидата в наставляемые .....	31
Приложение 7. Форма индивидуального плана.....	32
Приложение 8. Форма SWOT-анализа Программ наставничества .....	34
Приложение 9. Оценка программы наставничества .....	39
Приложение 10. Показатели эффективности внедрения программ наставничества в техникуме.....	40
Приложение 11. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого) .....	41
Приложение 12. Форма анкеты удовлетворенности программой наставничества (для наставника) .....	42

## ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

<b>Наименование программы</b>	<b>Программа наставничества ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум» на 2023-2024 гг.</b>
	<p>Программа наставничества (далее – Программа) по форме «Педагог-педагог» обусловлена государственной политикой в области модернизации образования и совершенствования педагогического мастерства работников, включая работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.</p> <p>Программа наставничества по форме «Педагог-педагог» разработана в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в целях достижения результатов федеральных проектов «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)».</p> <p>Программа развития наставничества по формам «педагог – студент», «студент – студент», «работодатель – студент» 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 регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум» (далее – Техникум)</p>
<b>Нормативно-правовые основания для разработки программы</b>	<p><b>Международные акты, конвенции</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Всеобщая Декларация добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);</li> <li>– Конвенция о правах ребенка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;</li> <li>– Резолюция Европейского парламента 201 I/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».</li> </ul> <p><b>Федеральная нормативная база</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями).</li> <li>– Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;</li> <li>– Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;</li> <li>– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»</li> <li>– 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».</li> <li>– 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»</li> <li>– Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);</li> <li>– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;</li> <li>– Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при</li> </ul>

	<p>Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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»;</li> <li>– 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).</li> </ul> <p><b>Региональная нормативная база</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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».</li> <li>– 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».</li> </ul> <p><b>Локальные акты техникума.</b></p> <p>Приказ о внедрении программы наставничества на уровне организации. Положение о наставничестве.</p>
<p><b>Цель программы</b></p>	<p>создание условий для:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов</li> <li>2) максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях;</li> <li>3) формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации студентов техникума;</li> <li>4) адаптации преподавателей на рабочем месте с учетом потребностей молодых педагогов, предупреждения оттока кадров, а также помощи всем педагогам, имеющим профессиональный дефицит.</li> </ol>
<p><b>Задачи программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;</li> <li>– оказание методической помощи в реализации видов наставничества педагогических работников в колледже;</li> <li>– создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;</li> <li>– улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;</li> <li>– формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых внутри и вне техникума, которое будет способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержке индивидуальной образовательной траектории;</li> <li>– подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;</li> <li>– создание экологичной среды для развития и повышения квалификации</li> </ul>

<p><b>Концептуальные обоснования и принципы программы</b></p>	<p>педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.</p> <p>В качестве концептуального обоснования программы наставничества в техникуме выдвигаются следующие положения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;</li> <li>2) плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;</li> <li>3) решение проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;</li> <li>4) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;</li> <li>5) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;</li> <li>6) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «образование».</li> </ol> <p>Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Луганской Народной Республики, локальные акты техникума.</p> <p><b>Реализация программы наставничества</b> 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"> <li>– принцип научности – предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;</li> <li>– принцип системности – предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;</li> <li>– принцип стратегической целостности – определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;</li> <li>– принцип легитимности – требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;</li> <li>– принцип обеспечения суверенных прав личности – предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;</li> <li>– принцип аксиологичности – подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;</li> <li>– 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);</li> <li>– принцип личной ответственности – предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;</li> <li>– принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности – направлена сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;</li> <li>– принцип равенства – признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.</li> </ul>
<p><b>Обоснование актуальности программы</b></p>	<p><b>Наставничество представляется универсальной моделью</b> построения отношений внутри техникума как <b>технология интенсивного развития</b> личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и</p>

	<p>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><b>Универсальность технологии</b> наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– подростка, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в студенческом коллективе;</li> <li>– одаренного студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;</li> <li>– студента профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе.</li> </ul> <p>Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проблемы молодого специалиста в новом коллективе,</li> <li>– проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.</li> </ul> <p><b>Программа наставничества способствует решению следующих задач:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– раскрытие потенциала каждого наставляемого;</li> <li>– формирование жизненных ориентиров;</li> <li>– адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;</li> <li>– 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;</li> <li>– 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);</li> <li>– формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;</li> <li>– 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.);</li> <li>– формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;</li> <li>– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;</li> <li>– плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов</li> </ul>
<p><b>Сроки и этапы реализации программы</b></p>	<p><b>I. этап – подготовка условий для запуска программы наставничества (с 22.11.2023 по 30.11.2023 г.):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов;</li> <li>– определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;</li> <li>– определение заинтересованной в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества;</li> <li>– информирование аудитории возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия.</li> </ul>

	<p><b>II. этап – основной (декабрь 2023 г.- май 2024 г.):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирование базы наставников;</li> <li>– формирование базы наставляемых;</li> <li>– отбор и обучение наставников;</li> <li>– формирование наставнических пар/групп;</li> <li>– организация работы наставнических пар/групп;</li> <li>– реализация системы поощрений наставников.</li> </ul> <p><b>III этап -завершающий (июнь 2024 г.):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– организация сбора обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>– организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>– организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших практик;</li> <li>– формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;</li> <li>– популяризация лучших практик и примеров наставничества через медиа, участников, партнеров.</li> </ul>
<b>Формы наставничества</b>	<p>«педагог – педагог»  «студент – студент»  «педагог – студент»  «работодатель – студент»</p>
<b>Ожидаемые результаты программы</b>	<p><b><i>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>– улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</li> <li>– практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.</li> </ul> <p><b><i>В области развития кадрового потенциала:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;</li> <li>– адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности;</li> </ul> <p><b><i>В области достижений обучающихся:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;</li> <li>– повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;</li> <li>– сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики.</li> </ul> <p><b><i>В области совершенствования системы управления:</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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 машиностроения и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников;</li> <li>– измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.</li> </ul>
<b>Ресурсное обеспечение программы</b>	<p><b>Материально-техническая база</b>  При реализации программы наставничества используется материально-техническая база ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум»</p>

	<p>(кабинеты, лаборатории и их оборудование и пр.) и предприятий для прохождения практической подготовки в виде учебной и производственной практик.</p> <p><b>Кадровое обеспечение</b></p> <p>1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.</p> <p>2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.</p> <p>Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.</p>
<p><b>Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– контроль хода программы наставничества;</li> <li>– описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);</li> <li>– определение условий эффективной программы наставничества.</li> </ul> <p><b>Оформление результатов:</b></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><b>Этап 2.</b> – 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><b>Цели мониторинга:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;</li> <li>– оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ);</li> <li>– анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».</li> </ul> <p><b>Задачи мониторинга:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>– сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;</li><li>– сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.</li></ul>
<b>Дата утверждения программы</b>	27.11.2023 г

## 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
<p>Наставничество – взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, позволяющее передавать опыт и раскрывать потенциал каждого человека.</p> <p><b>Объект наставничества</b> – процесс передачи опыта.</p> <p><b>Субъекты:</b> наставники и наставляемые</p>	<p>Работа с – наставниками;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наставляемыми;</li> <li>- родителями обучающихся;</li> <li>- коллективом техникума;</li> <li>- с внешней средой: работодателями, социальными партнерами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-интерактивные технологии;</li> <li>- тренинговые технологии;</li> <li>- проектные технологии;</li> <li>-информационные технологии и т. д.</li> </ul>	<p>Мониторинг и оценка параметров</p> <p>Программы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационного (эффективность системной планируемой деятельности);</li> <li>- научно-методического (наличие методической базы и обеспеченность кадрами);</li> <li>- личностных (мотивация, включенность в наставнические отношения и др.)</li> </ul>

## Формы наставничества

### Форма наставничества «педагог – педагог»

<b>Форма наставничества</b>	«педагог – педагог»																																																										
<b>Руководитель</b>	Методист Хвастова С.И.																																																										
<b>Участники проекта</b>	Педагоги техникума																																																										
<b>Сроки реализации</b>	Декабрь 2023 г. – июнь 2024 г.																																																										
<b>Цели и задачи</b>	<p>Создание условий для организационно-педагогических, учебнометодических, управленческих условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;</li> <li>– оказание методической помощи в реализации видов наставничества педагогических работников в колледже;</li> <li>– создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров</li> </ul>																																																										
<b>Планируемые мероприятия</b>	<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 педагогов, желающих принять участие в программе. Согласие на сбор и обработку персональных данных</td> <td>22.11.2023 – 27.11.2023</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в колледже</td> <td>27.11.2023</td> <td>Инженер-электроник Рышков Е.О.</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотделимая часть самообучения»</td> <td>01.12.2023</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Разработка методических материалов для наставников</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Создание банка наставников</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Создание банка наставляемых</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>Создание пар, которые будут работать в проекте.</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>8.</td> <td>Участие в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации наставников и куратора проекта обучении наставников</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>9.</td> <td>Участие в работе «Школы молодого преподавателя»</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>10.</td> <td>Участие в работе «Школы педагогического мастерства»</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>11.</td> <td>Разработка перспективных индивидуальных планов работы педагогов наставников и наставляемых по реализации проекта</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>12.</td> <td>Регулярные встречи наставника и наставляемого</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>13.</td> <td>Консультации для наставников</td> <td>Весь период</td> <td>Методист</td> </tr> </tbody> </table>			№	Мероприятия	Дата	Ответственный	1.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе. Согласие на сбор и обработку персональных данных	22.11.2023 – 27.11.2023	Методист Хвастова С.И.	2.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в колледже	27.11.2023	Инженер-электроник Рышков Е.О.	3.	Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотделимая часть самообучения»	01.12.2023	Методист Хвастова С.И.	4.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.	5.	Создание банка наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.	6.	Создание банка наставляемых	Весь период	Методист Хвастова С.И.	7.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	Весь период	Методист Хвастова С.И.	8.	Участие в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации наставников и куратора проекта обучении наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.	9.	Участие в работе «Школы молодого преподавателя»	Весь период	Методист Хвастова С.И.	10.	Участие в работе «Школы педагогического мастерства»	Весь период	Методист Хвастова С.И.	11.	Разработка перспективных индивидуальных планов работы педагогов наставников и наставляемых по реализации проекта	Весь период	Методист Хвастова С.И.	12.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Методист Хвастова С.И.	13.	Консультации для наставников	Весь период	Методист
№	Мероприятия	Дата	Ответственный																																																								
1.	Проведение анкетирования среди педагогов, желающих принять участие в программе. Согласие на сбор и обработку персональных данных	22.11.2023 – 27.11.2023	Методист Хвастова С.И.																																																								
2.	Размещение информации на сайте колледжа по внедрению проекта в колледже	27.11.2023	Инженер-электроник Рышков Е.О.																																																								
3.	Установочный семинар по теме «Наставничество, как неотделимая часть самообучения»	01.12.2023	Методист Хвастова С.И.																																																								
4.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
5.	Создание банка наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
6.	Создание банка наставляемых	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
7.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
8.	Участие в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации наставников и куратора проекта обучении наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
9.	Участие в работе «Школы молодого преподавателя»	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
10.	Участие в работе «Школы педагогического мастерства»	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
11.	Разработка перспективных индивидуальных планов работы педагогов наставников и наставляемых по реализации проекта	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
12.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																								
13.	Консультации для наставников	Весь период	Методист																																																								

			Хвастова С.И.
	14	Размещение информации на сайте техникума по внедрению программы	Весь период Методист Хвастова С.И.
	15	Участие в мероприятиях на уровне колледжа, мероприятиях регионального всероссийского уровня	Весь период Методист Хвастова С.И.
	16	Проведение мониторинга качества реализации программы. Оформление результатов. SWOT- анализ реализуемой программы	Весь период июнь 2024 г. Методист Хвастова С.И.
	17	Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте техникума	Весь период Методист Хвастова С.И.
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p><b>В области создания условий, обеспечивающих качество реализации программы наставничества:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- измеримое улучшение показателей в образовательном учреждении в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;</li> <li>- улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;</li> </ul> <p><b>В области развития кадрового потенциала:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;</li> <li>- 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;</li> <li>- решение проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;</li> <li>- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в организации.</li> </ul>		
<b>Портрет участников. Наставник</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;</li> <li>- педагог и иной специалист, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;</li> <li>- педагог-профессионал, пользующийся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающий лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имеющий опыт успешной неформальной наставнической деятельности;</li> <li>- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;</li> <li>- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованный в успехах наставляемого коллеги и готовый нести личную ответственность за его результаты работы.</li> </ul>		
<b>Портрет</b>	- молодой/начинающий педагог;		

<p><b>участников. Наставляемый</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;</li> <li>- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;</li> <li>- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);</li> <li>- педагог, желающий овладеть современными ГГ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;</li> <li>- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;</li> <li>- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике;</li> <li>- стажер/студент, заключивший договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации</li> </ul>
<p><b>Оцениваемые результаты</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;</li> <li>- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе колледжа;</li> <li>- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;</li> <li>- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;</li> <li>- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста</li> </ul>
<p><b>Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы</b></p>	<p>направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».</p> <p><b>Цели мониторинга:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) оценка качества реализуемой программы наставничества;</li> <li>2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.</li> </ol> <p><b>Задачи мониторинга:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);</li> <li>- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;</li> <li>- контроль хода программы наставничества;</li> <li>- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);</li> <li>- определение условий эффективной программы наставничества;</li> </ul> <p><b>Оформление результатов.</b></p> <p>По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения анализа осуществляется посредством анкеты.</p>

## Формы наставничества

### Форма наставничества «педагог – студент»

<b>Форма наставничества</b>	«педагог – студент»			
<b>Руководитель</b>	Методист Хвастова С.И.			
<b>Участники проекта</b>	Педагоги и студенты техникума			
<b>Сроки реализации</b>	Декабрь 2023 г. – июнь 2024 г.			
<b>Цели и задачи</b>	<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"> <li>- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;</li> <li>- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;</li> <li>- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;</li> <li>- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого сообществ.</li> </ul>			
<b>Планируемые мероприятия</b>	<b>№</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Дата</b>	<b>Ответственный</b>
	1.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе	22.11.2023 – 27.11.2023	Методист Хвастова С.И.
	2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «педагог-студент»	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.
	3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.
	4.	Согласие на сбор и обработку персональных данных от участников программы	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.
	5.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	6.	Создание банка наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	7.	Создание банка наставляемых	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	8.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	9.	Организация консультаций для студентов наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	10.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	11.	Участие пар, наставник- наставляемый в мероприятиях на уровне техникума, в мероприятиях регионального и всероссийского уровня	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	12.	Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе техникума, школ	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	13.	Размещение информации на сайте техникума по внедрению программы	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	14.	Проведение мониторинга качества реализации	Весь период	Методист



	программы. Оформление результатов. SWOT- анализ реализуемой программы	июнь 2024 г.	Хвастова С.И.
	15 Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте техникума	Весь период	Методист Хвастова С.И.
<b>Планируемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение уровня включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума;</li> <li>– формирование профессиональных компетенций;</li> <li>– самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности,</li> <li>– индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства,</li> <li>– мотивация трудоустройства и профессионального роста</li> </ul>		
<b>Оцениваемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри групп, техникума;</li> <li>– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</li> <li>– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;</li> <li>– снижение числа подростков, состоящих на учете в КДН и ВТУ;</li> <li>– снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся</li> </ul>		
<b>Портрет участников. Наставник</b>	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.		
<b>Портрет участников. Наставляемый</b>	<p><b>Вариант 1. Пассивный.</b> Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива.</p> <p><b>Вариант 2. Активный.</b> Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>		
<b>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – студент»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>взаимодействие «лидер – пассивный»</b>, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– <b>взаимодействие «равный – равному»</b>, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;</li> <li>– <b>куратор – автор проекта</b> – 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</li> </ul>		
<b>Область применения наставничества в рамках образовательной программы</b>	<p>Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной и внеурочной деятельности.</p> <p>Возможно совместное участие в конкурсах и проектных работах, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, волонтерство, интеграции в сообщество.</p>		

<b>Риски реализации проекта и пути их минимизации</b>	<b>Риски</b>	<b>Пути минимизации рисков</b>
	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
<b>Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ</b>	«студент – студент» «педагог – педагог» «работодатель – студент»	

## Формы наставничества

### Форма наставничества «студент – студент»

<b>Форма наставничества</b>	«студент – студент»																																																														
<b>Руководитель</b>	Методист Хвастова С.И.																																																														
<b>Участники проекта</b>	Студенты техникума																																																														
<b>Сроки реализации</b>	Декабрь 2023 г. – июнь 2024 г.																																																														
<b>Цели и задачи</b>	<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"> <li>- помощь в реализации лидерского потенциала;</li> <li>- улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов;</li> <li>- развитие гибких навыков и метакомпетенций;</li> <li>- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;</li> <li>- создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;</li> <li>- формирование устойчивого сообщества колледжа и сообщества благодарных выпускников.</li> </ul>																																																														
<b>Планируемые мероприятия</b>	<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>22.11.2023 – 27.11.2023</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «студент-студент»</td> <td>27.11.2023</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе</td> <td>27.11.2023</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Согласие на сбор и обработку персональных данных от участников программы</td> <td>27.11.2023</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Разработка методических материалов для наставников</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>6.</td> <td>Создание банка наставников</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>7.</td> <td>Создание банка наставляемых</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>8.</td> <td>Создание пар, которые будут работать в проекте.</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>9.</td> <td>Организация консультаций для студентов наставников</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>10.</td> <td>Регулярные встречи наставника и наставляемого</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>11.</td> <td>Участие пар, наставник- наставляемый в мероприятиях на уровне техникума, в мероприятиях регионального и всероссийского уровня</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>12.</td> <td>Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе техникума, школ</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>13.</td> <td>Размещение информации на сайте техникума по внедрению программы</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> <tr> <td>14.</td> <td>Проведение мониторинга качества реализации программы.</td> <td>Весь период</td> <td>Методист Хвастова С.И.</td> </tr> </tbody> </table>			№	Мероприятия	Дата	Ответственный	1.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе	22.11.2023 – 27.11.2023	Методист Хвастова С.И.	2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «студент-студент»	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.	3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.	4.	Согласие на сбор и обработку персональных данных от участников программы	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.	5.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.	6.	Создание банка наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.	7.	Создание банка наставляемых	Весь период	Методист Хвастова С.И.	8.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	Весь период	Методист Хвастова С.И.	9.	Организация консультаций для студентов наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.	10.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Методист Хвастова С.И.	11.	Участие пар, наставник- наставляемый в мероприятиях на уровне техникума, в мероприятиях регионального и всероссийского уровня	Весь период	Методист Хвастова С.И.	12.	Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе техникума, школ	Весь период	Методист Хвастова С.И.	13.	Размещение информации на сайте техникума по внедрению программы	Весь период	Методист Хвастова С.И.	14.	Проведение мониторинга качества реализации программы.	Весь период	Методист Хвастова С.И.
№	Мероприятия	Дата	Ответственный																																																												
1.	Проведение анкетирования среди обучающихся, желающих принять участие в программе	22.11.2023 – 27.11.2023	Методист Хвастова С.И.																																																												
2.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества «студент-студент»	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.																																																												
3.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.																																																												
4.	Согласие на сбор и обработку персональных данных от участников программы	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.																																																												
5.	Разработка методических материалов для наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
6.	Создание банка наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
7.	Создание банка наставляемых	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
8.	Создание пар, которые будут работать в проекте.	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
9.	Организация консультаций для студентов наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
10.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
11.	Участие пар, наставник- наставляемый в мероприятиях на уровне техникума, в мероприятиях регионального и всероссийского уровня	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
12.	Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе техникума, школ	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
13.	Размещение информации на сайте техникума по внедрению программы	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												
14.	Проведение мониторинга качества реализации программы.	Весь период	Методист Хвастова С.И.																																																												

	Оформление результатов. SWOT- анализ реализуемой программы	июнь 2024 г.	
	15 Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте техникума	Весь период	Методист Хвастова С.И.
<b>Планируемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- обучающиеся (наставляемые подросткового возраста) получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций</li> </ul>		
<b>Оцениваемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри групп, техникума;</li> <li>– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;</li> <li>– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;</li> <li>– снижение числа подростков, состоящих на учете в КДН и ВТУ;</li> <li>– снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся</li> </ul>		
<b>Портрет участников. Наставник</b>	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.		
<b>Портрет участников. Наставляемый</b>	<p><b>Вариант 1. Пассивный.</b> Социально/ценностно дезориентированный студент с низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни техникума, отстраненный от коллектива.</p> <p><b>Вариант 2. Активный.</b> Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.</p>		
<b>Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – студент»</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>взаимодействие «успевающий - неуспевающий»</b>, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– <b>взаимодействие «лидер - пассивный»</b>, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– <b>взаимодействие «равный - равному»</b>, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый к реативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом</li> </ul>		
<b>Область применения наставничества в рамках образовательной программы</b>	<p>Варианты применения данной формы наставничества достаточно разнообразно, в том числе возможно в процессе взаимодействия наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности.</p> <p>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>		

<b>Риски реализации проекта и пути их минимизации</b>	<b>Риски</b>	<b>Пути минимизации рисков</b>
	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
<b>Взаимосвязь с другими Проектами Программы наставничества ПОУ</b>	«педагог – студент» «работодатель – студент»	

## Форма наставничества «работодатель – студент»

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

<b>Форма наставничества</b>	<b>«работодатель – студент»</b>			
<b>Руководитель</b>	Методист Хвастова С.И.			
<b>Участники программы</b>	Педагоги и студенты техникума			
<b>Сроки реализации</b>	Декабрь 2023 г. – июнь 2024 г.			
<b>Цели и задачи</b>	<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"> <li>- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;</li> <li>- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,</li> <li>- 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</li> </ul>			
<b>Планируемые мероприятия</b>	№	Мероприятия	Дата	Ответственный
	1.	Общее собрание студентов по вопросу запуска проекта «работодатель- студент»	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.
	2.	Размещение информации на сайте техникума по внедрению проекта в техникуме	Весь период	Инженер-электроник Рышков Е.О.
	3.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы «работодатель- студент»	27.11.2023	Методист Хвастова С.И.
	4.	Заключение договоров с предприятиями	Весь период	Зам. директора по УР
	5.	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Согласие на сбор и обработку персональных данных	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	6.	Разработка методических материалов для наставников	до 27.11.2023	Методист Хвастова С.И.
	7.	Создание банка наставников	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	8.	Создание банка наставляемых	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	9.	Создание пар, которые будут работать в проекте	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	10.	Регулярные встречи наставника и наставляемого	Весь период	Наставники
	11.	Участие пар, наставник- наставляемый в мероприятиях на уровне техникума, предприятия, в мероприятиях	Весь период	Методист Хвастова С.И.

	регионального и всероссийского уровня		
	12. Участие и проведение профориентационных мероприятий на базе техникума	Весь период	Методист Хвастова С.И.
	13. Устройство на производственную практику студентов	Согласно учебному плану	Зам. директора по УР
	14. Проведение мониторинга качества реализации программы. Оформление результатов. SWOT- анализ реализуемой программы	Весь период июнь 2024 г.	Методист Хвастова С.И.
	15. Публикация результатов программы наставничества, лучших практик наставников на сайте техникума	Весь период	Методист Хвастова С.И.
<b>Оцениваемые результаты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– улучшение образовательных результатов;</li> <li>– численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;</li> <li>– увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;</li> <li>– численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;</li> <li>– увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;</li> <li>– численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников техникума.</li> </ul>		
<b>Портрет участников. Наставник</b>	<p>Неравнодушный профессионал с опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией.</p> <p>Имеет стабильно высокие показатели в работе.</p> <p>Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.</p> <p>Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.</p>		
<b>Портрет участников. Наставляемый</b>	<p><b>Вариант 1. Активный.</b> Проактивный студент техникума с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умений.</p> <p><b>Вариант 2. Пассивный.</b> Дезориентированный студент техникума, 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 профессиональной образовательной организации.</p>		
<b>Возможные варианты взаимодействия</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>– 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;</li> <li>– взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная</li> </ul>		

	поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство	
<b>Область применения</b>	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.)	
<b>Риски реализации проекта и пути их минимизации</b>	<b>Риски</b>	<b>Пути минимизации рисков</b>
	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 преподавателей дисциплин профессионального цикла от реального производства	Организация стажировок преподавателей дисциплин профессионального цикла на предприятиях
	Отсутствие педагогической подготовки у наставников от производства	Обучение наставников, оказание психолого-педагогической помощи
<b>Взаимосвязь с другими формами наставничества</b>	«студент – студент» «педагог – студент»	



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

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

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

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
СТУДЕНТ -СТУДЕНТ	активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
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 техникума
РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией,</li> <li>- имеет стабильно высокие показатели в работе,</li> <li>- обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, 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 техникума</li> </ul>

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Форма Проекта соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем

### СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум» 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 Луганской Народной Республики Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по 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 техникум водного транспорта» (далее техникум).

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 техникуме;
- приглашать обучающихся техникума на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель – студент»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества техникума, 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 техникума в средствах массовой информации, в т.ч. – в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

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

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями техникума для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными техникумом;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества техникума;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества техникума (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 техникума.

2.3 Техникум имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;

- посещения представителями техникума 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 техникума в средствах массовой информации, в т.ч. – в сети Интернет;

- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.4 Техникум 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 техникуме;

- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

#### **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 ГБОУ СПО ЛНР «СМТ»

\_\_\_\_\_  
Фамилия, инициалы в дательном падеже (кому?)

\_\_\_\_\_  
Фамилия, имя, отчество (полностью) (кого?)

\_\_\_\_\_  
Наименование должности

**ЗАВЛЕНИЕ**

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум» на 20\_\_-20\_\_ учебный год.

Контакты кандидата:

тел. \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

С Положением о наставничестве ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум» 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 ГБОУ СПО ЛНР «СМТ»

\_\_\_\_\_  
Фамилия, инициалы в дательном падеже (кому?)

\_\_\_\_\_  
Фамилия, имя, отчество (полностью) (кого?)

\_\_\_\_\_  
Наименование должности

**ЗАВЛЕНИЕ**

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставляемых в Программу наставничества ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум» на 20\_\_-20\_\_ учебный год.

Контакты кандидата:

тел. \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

С Положением о наставничестве ГБОУ СПО ЛНР «Стахановский машиностроительный техникум» 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 инициалы, фамилия

Ознакомлен: \_\_\_\_\_  
Подпись инициалы, фамилия  
наставляемого





## ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Форма SWOT-анализа Программ наставничества

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <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>- Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>);</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- 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</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</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <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,</li> <li>- Инфраструктура наставничества материально-техническая, ...) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> </ul>

	<p>Программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Нарботанные связи с партнерами-техникума в сетевом сотрудничестве;</li> </ul> <p>- Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в техникуме;</p> <p>- Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми ми-студентами</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит представителей предприятий, 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 техникума при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Луганской Народной Республики;</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 техникума;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</li> <li>- Активное внедрение в РФ и Луганской Народной Республике проектного управления;</li> <li>- Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие 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 техникума;</li> <li>- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и 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 техникуме</li> </ul>

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <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-техникума в сетевом сотрудничестве; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в техникуме;</li> </ul> </li> <li>- Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-студентами;</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <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,</li> <li>- Инфраструктура наставничества материально-техническая,...) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками;</li> </ul>

ПРОДОЛЖЕНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ 8

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>- Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;</li> <li>- Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и техникума, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;</li> <li>- Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки;</li> <li>- 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;</li> <li>- 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;</li> <li>- У наставляемых-студентов (%) появилось желание посетить мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;</li> </ul>	<p><b>Слабые стороны:</b></p> <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>- Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия;</li> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества;</li> <li>- Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;</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 техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- У техникума нет наработанных связей с предприятиями-работодателями;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <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 техникума с партнерами-работодателями</li> </ul>	<p>Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества</p>
<b>Внешние</b>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка техникума 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 техникума;</li> <li>- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества техникума;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> </ul>



**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММ  
НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ**

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 11

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 12

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!**