



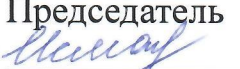
Департамент образования Ярославской области
Государственное профессиональное образовательное
учреждение Ярославской области
Ярославский колледж управления и профессиональных технологий

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
29.06.2021 г.
(протокол № 5)

СОГЛАСОВАНО
Светом учреждения
29.06.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор

М.В. Цветаева
30.06.2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Решением Студенческого совета
Председатель

Е. Исмагилова
29.06.2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ
ПО ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
ОБУЧАЮЩИХСЯ

г. Ярославль, 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	3
2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	6
3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ	10
4. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ	18
5. SWOT-АНАЛИЗ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	20
6. ПРИЛОЖЕНИЯ	23

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Название	Содержание
Наименование программы	Программа наставничества обучающихся ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий
Основания для разработки программы	<p>- Настоящая программа разработана на основе Методических рекомендаций ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование» для методической поддержки внедрения в субъектах Российской Федерации методологии (целевой модели) наставничества, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145, регулирует отношения, связанные с реализацией данной модели наставничества в колледже, следующих нормативных правовых документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»; - Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; - Распоряжение Правительства Российской Федерации от 12.11.2020 г. № 2945-р об утверждении Плана мероприятий по реализации в 2021–2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.; - Стратегия развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года от 05 февраля 2007 г.; - Федеральный закон № 135 135-ФЗ от 11 августа 1995 г. «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»; - Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» - Программа развития воспитания в Ярославской области на 2021-2025 г. от 28.07.2021 № 501-п; - Положение о региональной системе организации воспитания и социализации обучающихся в Ярославской области от 15.06.2020г.; - Устав ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий от 27.12.2019г. - Рабочая программа воспитания ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий.

Разработчики программы	<ul style="list-style-type: none"> - Цветаева М.В., директор ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий - Фомичева С.И., заместитель директора по УВР ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий
Цель программы	Внедрение целевой модели наставничества обучающихся, направленной на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся колледжа, профилактики правонарушений, формирования экологического мышления и здорового образа жизни.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - создание в колледже единой команды по формированию открытого и эффективного пространства образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, разработка наставнических программ по модели и распространение позитивного опыта лучших практик наставничества; - разносторонняя поддержка и сопровождение обучающегося или группы обучающихся, помощь в адаптации к новым условиям среды, подготовка к мероприятиям, разработка и реализация проектов (программ) различной направленности; - помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов; - формирование и развитие социальных и профессиональных компетенций, метакомпетенций, эмоционального интеллекта у обучающихся колледжа; - поддержка и сопровождение в процессе обучения и социализации обучающихся с различными особенностями здоровья и обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию; - формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников; - создание в колледже атмосферы единой команды по повышению имиджа образовательной организации; - укрепление взаимодействия с образовательными организациями региона.
Сроки реализации программы	<p>Основной срок внедрения программы - 2021-2024 г.</p> <p>1 этап – подготовительный: подготовка условий для внедрения целевой программы наставничества обучающихся (сентябрь – октябрь 2021 г.)</p> <p>2 этап - основной (октябрь 2021 года - декабрь 2023 гг.):</p> <ul style="list-style-type: none"> а) формирование базы наставляемых; б) формирование базы наставников; в) отбор и обучение наставников; г) формирование наставнических пар/групп по направлениям; д) организация работы наставнических пар/групп по направлениям. <p>3 этап - завершающий, аналитико-обобщающий: анализ результатов реализации программы наставничества (июнь 2024г.)</p>
Куратор	Директор ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и

программы	профессиональных технологий Цветаева М.В.
Ответственный исполнитель	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе. Фомичева С.И., Совет кураторов
Исполнители программы	Педагогический и студенческий коллективы ГПОУ ЯО Ярославского колледжа управления и профессиональных технологий, кураторы индивидуальных программ наставничества обучающихся
Источники финансирования	Реализация программы наставничества обеспечивается за счёт бюджетного финансирования и средств, полученных от приносящей доход деятельности колледжа.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - Измеримое улучшение показателей обучающихся колледжа, повышение успеваемости и улучшение психологического фона внутри групп и колледжа; - Рост числа обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника и наставляемого; - Рост числа обучающихся, включенных во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа; - Рост числа кураторов-наставников из числа педагогических работников, обеспечивающих реализацию программы наставничества - Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов, индивидуальных программ наставничества; - Снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; - Увеличение числа обучающихся, занимающих призовые места на профессиональных и творческих конкурсах и олимпиадах, спортивных соревнованиях.
Целевые индикаторы и показатели результативности программы	<ul style="list-style-type: none"> - Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставников, - до 10 % от общего числа обучающихся на очных отделениях ПОО - Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных программами наставничества, в том числе с использованием дистанционных технологий, - до 10 % от общего числа обучающихся на очных отделениях колледжа - Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в качестве наставляемого, - до 70 % от общего числа обучающихся на очных отделениях колледжа - Доля педагогических работников колледжа, сопровождающих программы наставничества обучающихся в качестве куратора, - до 10 % от общего числа работающих в колледже - Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера - 50 ежегодно; - Уровень удовлетворенности наставников в программах наставничества (опросный) – до 85 %

	<ul style="list-style-type: none"> - Уровень удовлетворенности наставляемых в программах наставничества (опросный) – до 85 % - Доля обучающихся колледжа, посещающих кружки, секции, участвующие в социальных проектах, от 50 % от обучающихся очно в колледже. - Количество методических материалов, разработанных для организации и мониторинга по программе наставничества обучающихся - от 10 единиц ежегодно. - Количество семинаров, Круглых столов, проводимых в колледже по целевой модели наставничества обучающихся, в год, - от 2 до 5. - Численность педагогических работников колледжа, прошедших обучение по методике наставничества по модели «обучающийся-обучающийся», - до 10% от общего числа работающих в колледже.
Контроль за исполнением Программы	<p>Организация контроля осуществляется по двум контурам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Внутренний: самоконтроль и самооценка результатов поэтапного и итогового результата программы наставничества обучающихся путем анализа удовлетворенности наставников и наставляемых. Отчет - ежегодно на заседании Педагогического совета; - Внешний: отчет департаменту образования Ярославской области о реализации программных мероприятий предоставляется ответственными исполнителями в форме аналитической справки ежегодно.
Адрес программы на сайте	http://www.ytuipt.ru/bazovaya-ploshadka

2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

2.1 Одна из главных целей национального проекта образования - воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности. Обучающиеся на этапе взросления особенно нуждаются в позитивном примере и ответственном влиянии, которое обеспечивают значимые люди: родители, учителя, тренеры. Они воспитывают его, являются его защитниками, советчиками и просто друзьями. Роль наставника гораздо шире: она объединяет все эти функции, чтобы помочь подростку и поддержать его в поиске личных жизненных целей и способов их достижения.

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе со обучающимися, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья. Внедрение программы наставничества в колледже создает условия для подготовки обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности; способствует раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося

Юношеский возраст – это начало периода самоопределения, личностной и экономической активности. Специалисты в области возрастной психологии и физиологи отмечают, что способность человека к саморегуляции в юношеском возрасте развита не в полной мере. Зачастую встречается необдуманный риск и неспособность предвидеть последствия своих поступков. С учетом современных вызовов агрессивной интернет-среды возрастает актуальность сопровождения обучающихся колледжа, которые открывают для себя реальный мир общественных отношений. Приспособление к новым условиям жизни и деятельности в профессиональной образовательной организации (далее

ПОО) и далее в современном обществе сопровождается преодолением различных трудностей. Многим студентам первого курса сложно привыкнуть к новой системе обучения – в итоге они часто оказываются в стрессовой ситуации в момент первой сессии. Актуальны и проблемы с самоутверждением в коллективе группы. У поступивших на базе основного общего (таких большинство) часто бывают проблемы с правильностью выбора направления подготовки.

Современные обучающиеся в основном имеют низкий уровень сформированности эмоционального интеллекта, что сказывается на способности подготовиться и эффективно выступить на мероприятии, участвовать в конкурсе или олимпиаде. Процесс участия в конкурсах и олимпиадах носит индивидуальный характер. Поэтому наставничество обучающегося, имеющего опыт подобного выступления или участия, играет значительную роль в поддержке студента и его успешности в данном вопросе.

Как правило, в каждой учебной группе есть обучающиеся, которые попали в трудную жизненную ситуацию или не справились с новыми условиями обучения, а также имеют сложности в учебно-познавательной деятельности или эмоционально-психологической сфере. Как следствие - плохая посещаемость учебных занятий, неуспеваемость и необдуманные поступки.

Еще одна причина актуальности поддержки обучающихся - долгая болезнь или врожденное (приобретенное) заболевание. Именно пример наставника, преодолевшего эмоциональные страхи и неуверенность в себе, «окрыляет» и помогает добиваться высоких позитивных результатов в профессиональной и творческой деятельности.

Подобная ситуация - и в среде активных студентов, претендующих на лидерство среди студенческого сообщества в колледже. Студенты, желающие проявить себя в соуправлении профессиональной организацией, нередко имеют средний уровень социальных навыков, низкую способность стратегического и управленческого мышления. В структуре органов студенческого самоуправления рационально всем вновь избранным лидерам назначать наставников. Данная практика позволит сохранять лидерский потенциал и кадровую преемственность студенческого самоуправления колледжа. Студент, имеющий позитивный опыт выполнения определенных обязанностей (руководитель студенческого направления, староста), формирует навык управления конкретным процессом у своего заместителя.

В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку. Целевая модель наставничества обучающихся позволяет выполнять следующие функции:

- транслировать лучшие достижения обучающихся;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения в студенческих коллективах;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных;
- организовать совместную деятельность обучающихся, одной или нескольких образовательных организаций.

В социальном партнерстве с вузами и школами реализуется практика внешнего наставничества. Результатом такой формы наставничества является разносторонняя поддержка и сопровождение обучающегося или группы обучающихся образовательной организации другого уровня. Студенты оказывают добровольную помощь в профессиональной ориентации, адаптации, подготовке мероприятия или разработки проекта.

В Ярославском колледже управления и профессиональных технологий (далее ГПОУ ЯО ЯКУиПТ) сложилась система сопровождения обучающихся в групповой и индивидуальной формах:

- в структуре студенческого самоуправления работают кураторы-обучающиеся старших курсов в группах первого года обучения;
- ведется групповое и индивидуальное сопровождение обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ;
- реализуется наставничество лидеров студенческого самоуправления над начинающими активистами;
- реализуется наставничество обучающихся для участия в межрегиональных и международных конкурсах по профессиональным компетенциям;
- налажено взаимодействие с Ярославским государственным педагогическим университетом по сотрудничеству студентов вуза и колледжа в реализации социальных проектов различной учебно-воспитательной направленности;
- реализуется практика экологического и профориентационного группового сопровождения школьников студентами колледжа.

Опыт эффективности технологии наставничества на примерах отдельных практик позволяет сделать вывод о рациональности более масштабного вовлечения обучающихся колледжа в реализацию целевой программы наставничества обучающихся профессиональных образовательных организаций. Соответственно разработать и внедрить в образовательный процесс колледжа Программу наставничества обучающихся по конкретным направлениям и практикам. Положение о программе наставничества колледжа является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества обучающихся, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов Программы наставничества.

Необходимо выделить общие правила для внедрения целевой модели наставничества обучающихся:

- обязательность индивидуального подхода к наставникам и наставляемым, а также их сопровождение психологом или социальным педагогом;
- обязательность кураторства по направлению деятельности опытного педагогического сотрудника, знающего возрастные особенности и владеющего методикой технологии наставничества;
- обязательность учёта психологического Состояния наставляемого при согласовании Программы наставничества по индивидуальному сопровождению;
- соблюдение принципа обратной связи;
- психологическое формирование ситуации успеха у всех участников индивидуальной Программы.

2.2 Структура Программы наставничества обучающихся включает в себя описание условий, ресурсов и процессов, необходимых для ее реализации в колледже.

Реализация Программы наставничества обучающихся осуществляется по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют социальные партнеры колледжа, образовательные организации региона, средства массовой информации, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации Программы наставничества.

Работа с внешней средой – это деятельность, направленная на обеспечение поддержки Программы наставничества:

- информационное освещение (начальный этап: привлечение участников Программы, промежуточные опорные точки;
- информирование партнеров о ходе программы, финальный этап: отчет о результатах и тиражирование успехов);
- привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки, проведения отбора и обучения наставников, оценки результатов наставничества;

Ответственность за работу с внешней средой берут на себя руководители и администрация организаций-участников (образовательных организаций и предприятия, иные организации, предоставляющие наставников).

Внутренний контур представляют директор и педагогический коллектив колледжа, педагог-психолог, педагог-организатор, руководители очных отделений, лидеры студенческого самоуправления. Работа с внутренней средой – это деятельность, направленная на поддержание Программы наставничества внутри организации:

- формирование команды, ответственной за реализацию Программы, пополнение базы наставников;
- взаимодействие с обучающимися и их родителями для получения согласия на участие в Программе, формировании базы наставляемых, сбора данных о наставляемых и обратной связи о ходе Программы;
- взаимодействие со всеми участниками и организаторами Программы для оценки ее результатов и эффективности и представления результатов на итоговом мероприятии, тиражирования успешных практик.

Ответственные за внедрение и реализацию Программы наставничества обучающихся внутри колледжа:

- администрация;
- ответственный куратор Программы наставничества, Совет кураторов;
- активные представители педагогического сообщества, педагог-психологи, педагоги-организаторы;
- органы студенческого самоуправления;
- наставники-участники программы.

2.3 Принципы наставничества обучающихся в ГПОУ ЯО ЯКУиПТ:

- принцип системности и позитивного мышления;
- принцип конструктивного партнерства, основанного на личной ответственности;
- принцип конфиденциальности, добровольности и обратной связи;
- принцип обеспечения безопасности и суверенных прав личности;
- принцип сохранения и преемственности традиций колледжа.

Программа наставничества обучающихся подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника под контролем куратора по планированию, реализации, оцениванию и коррекции конкретного направления или индивидуальной программы наставничества.

Виды наставничества:

- *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества.
- *Краткосрочное или целеполагающее наставничество* – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.
- *Ситуационное наставничество* – наставник оказывает краткосрочную помощь или консультацию по просьбе наставляемого в конкретной жизненной ситуации.

- *Традиционная форма наставничества* («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим обучающимся в течение определенного продолжительного времени.
- *Наставничество в группе* – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно.
- *Скоростное консультационное наставничество* – однократная встреча наставника (наставников) состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ситуацию или консультирование группы студентов (слушателей) по конкретной ситуации.

2.4 В ГПОУ ЯО ЯКУиПТ реализуются индивидуальные и групповые программы и следующие формы наставничества. (ролевые модели)

Индивидуальная форма:

- студент – ученик (профессиональные пробы, проектная и волонтерская деятельность, сопровождение поступающих-инвалидов, онлайн-сопровождение в процессе профориентации);
- студент - студент колледжа (адаптация первокурсников, подготовка к творческим и профессиональным конкурсам, разработка проекта, поддержка и онлайн-поддержка в трудной жизненной ситуации, сопровождение в общежитии, эмоциональная поддержка, передача опыта в лидерских позициях студенческого самоуправления, волонтерской и наставнической деятельности, помощь в подготовке к зачету по дисциплине, модулю, олимпиаде, чемпионату, конкурсу);
- студент вуза - обучающийся колледжа (проектная, волонтерская, профориентационная деятельность);
- студент колледжа - слушатель (инклюзивное наставничество).

Групповая форма:

- студент колледжа - группа учащихся школ (проектная, волонтерская деятельность, профориентационное, экологическое, патриотическое наставничество)
- студент колледжа - группа студентов колледжа (самоуправление, адаптация групп нового набора, подготовка и организация мероприятий, профессиональная профориентация, обучение актива, патриотическое наставничество).

2.5 Выбор наставников и наставляемых реализуется на основе добровольного, демократичного согласия. При выборе наставников обязательно учитывается мнение куратора направления и представителей студенческого самоуправления.

Наставниками могут быть обучающиеся 2-4 курсов из числа студентов колледжа или вуза, заявивших о своем добровольном участии в данной деятельности, обладающих лидерскими и организаторскими качествами, ответственным поведением и эмоциональным интеллектом, демонстрирующих высокие образовательные результаты, победители региональных олимпиад и соревнований, принимающие активное участие в жизни образовательной организации.

Наставником может стать студент, у которого есть желание помогать другим, обладающий терпением и желанием слушать, с опытом в конкретной сфере человеческой деятельности, умеющий планировать время и ставить жизненные цели, легко обучаемый и способный научить другого.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия. Несовершеннолетние обучающиеся согласовывают участие в Программе наставничества с родителями (законными представителями).

3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕРОПРИЯТИЯ ПРОГРАММЫ

3.1 Общее руководство и координацию внедрения модели наставничества обучающихся в колледже осуществляет директор, который назначает управляющего процессом ответственного куратора.

3.2 Ответственный куратор создает из представителей администрации, педагогов кураторов и лидеров студенческого самоуправления. Совет кураторов направлений, ответственный за реализацию внедрения технологии наставничества.

Ответственный куратор выполняет следующие функции:

- информирует родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы и ее реализации на сайте образовательной организации, в социальных сетях и в СМИ;
- осуществляет сбор данных о наставляемых, требующих поддержки или сопровождения;
- осуществляет организацию обучения по технологии «обучающийся-обучающийся» основной группы наставников из числа лидеров студенческого самоуправления и волонтеров колледжа;
- организует разработку годового плана мероприятий внедрения методологии, предлагает ответственных кураторов по направлениям наставничества;
- контролирует разработку программ по конкретным формам наставничества;

В состав Совета кураторов входят социальные педагоги, психолог, кураторы направлений наставничества.

3.3 В состав Совета кураторов входит психолог колледжа, который организует диагностику для мониторинга эффективности Программы наставничества.

Функции Совета кураторов:

- принимает участие в разработке локальных актов колледжа в сфере наставничества обучающихся;
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества обучающихся (по мере необходимости);
- помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным направлениям;
- анализирует результаты диагностики затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- обеспечивает учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обоснование реализации программ наставничества обучающихся в колледже;
- участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные и согласовательные функции;
- разрабатывает и корректирует систему поощрения наставников и наставляемых, ежегодно представляет на поощрение лучших наставников;
- формирует банк лучших практик наставничества обучающихся колледжа.

3.4 Структура управления реализации Программы наставничества обучающихся:

Ответственный исполнитель	Направления деятельности	Сроки исполнения
Директор колледжа	<ul style="list-style-type: none"> - Разработка и утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения Программы по целевой модели наставничества обучающихся. - Проведение заседания Педагогического совета ПОО по внедрению и показателям Программы наставничества. - Назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в ПОО. - Формирование и утверждение Плана реализации (дорожной карты) Программы наставничества ПОО по целевой модели. - Реализация кадровой политики в Программе наставничества. - Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации модели наставничества. 	Сентябрь-октябрь 2021
<p>Ответственный куратор целевой Программы наставничества обучающихся ПОО, кураторы конкретных программ по направлениям (профориентационное, инклюзивное, учебно-профессиональное, адаптационное, социокультурное, поддерживающее)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Формирование базы наставников и наставляемых. - Организация обучения наставников. - Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества. - Контроль проведения программ наставничества по модели. - Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества. - Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели. - Мониторинг эффективности целевой модели наставничества в ПОО - Представление опыта на региональном уровне 	В течение всего периода
Наставники	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение в «Школе наставника». - Разработка и реализация индивидуальных планов (графиков) развития. - Подготовка отчета 	В течение всего периода

Педагог-психолог	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение тестов на выявление психологической совместимости пар или групп. Мониторинг удовлетворенности взаимодействия наставнических пар/групп. - Оказание консультативной помощи. 	В течение всего периода
Наставляемые	<ul style="list-style-type: none"> - Решение поставленных задач путем взаимодействия с наставником. - Участие в мониторинге результативности программы наставничества. 	В течение всего периода

Для внедрения целевой модели наставничества обучающихся на уровне профессиональной образовательной организации возможно использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

3.5 Этапы реализации Программы

	Этап	Работа внутри колледжа	Работа с внешней средой	Результат
1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечить нормативно-правовое оформление Программы наставничества; - информировать коллектив и обучающихся о подготовке Программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; - сформировать команду и выбрать кураторов, отвечающих за реализацию программы; - определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; - сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние 	<ul style="list-style-type: none"> определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; - информировать аудитории через целевые медиа о возможностях Программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия 	Дорожная карта реализации Программы
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> - организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи), в том числе сбор запросов 	взаимодействие с образовательными организациями (школы, колледжи)	База наставляемых, нуждающихся в поддержке и сопровождении

		наставляемых к программе; - включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния Программы на наставляемых		
3	Формирование базы наставников	- информировать всех участников образовательного процесса о запуске Программы наставничества обучающихся в колледже; - собрать данные о потенциальных наставниках из числа обучающихся, кураторов из числа педагогов	взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных учреждениях с целью найти потенциальных наставников, мотивация	База наставников
4	Отбор и обучение наставников	- разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; - организовать отбор и обучение наставников	привлечение психолога, сотрудников педагогических вузов, к отбору и обучению наставников; - поиск ресурсов для организации обучения	Обученные наставники
5	Формирование наставнических пар или групп	- разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; - обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	- трансляция промежуточных результатов партнерам программы для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы	Сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы
6	Организация работы наставнических пар или групп	- организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы; - собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния Программы на их	- проведение мероприятий в рамках Программ наставничества по направлениям; - получение результатов мониторинга совместных	программы наставляемых, сбор обратной связи для мониторинга и повышения эффективности взаимодействия в программе, система мотивации

		показатели; -организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; - организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; - проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки целей и задач на конкретные периоды;	программ наставничества, корректировка.	
7	Завершение Программы наставничества	- реализовать систему поощрений наставников; - организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; - сформировать базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; популяризировать лучшие практики наставничества.	Лучшие практики

Программы наставничества обучающихся ГПОУ ЯО ЯКУиПТ реализуются поэтапно по конкретным направлениям деятельности. Направления наставничества обучающихся в ГПОУ ЯО ЯКУиПТ определяется в соответствии с задачами рабочей Программы воспитания. (профориентационное, адаптационное, учебное, социально-бытовое, студенческое самоуправление, инклюзивное, экологическое)

В структуру конкретной Программы наставничества входят:

- пояснительная записка (актуальность разработки, цели, задачи, срок реализации)
- нормативное обеспечение внедрения программы наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Программы наставничества;
- формы наставничества по направлению, основные участники, их функции;
- механизм реализации Программы наставничества в колледже;

- структура управления Программой наставничества;
- содержание и технологии наставничества;
- мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества;
- приложения форм мониторинга.

3.8 Кадровые условия

Для отбора наставников из числа обучающихся Совет кураторов:

- разрабатывает критерии отбора с учетом запросов наставляемых и рекомендаций педагогов;
- выбирает из желающих принять участие в Программе наставничества обучающихся, подходящих под эти критерии кандидатуры наставников;
- проводит собеседование с отобранными наставниками для определения уровня психологической готовности студентов к работе в наставничестве.

Документ для отбора, анкета, заполняется на этапе обучения по Программе наставничества. Психолог или куратор готовит перечень вопросов, которые будут заданы претенденту. С согласия обучающегося запрашиваются следующие сведения:

- личная информация (в том числе, интересы, достижения);
- личные качества (в том числе, сильные и слабые стороны, увлечения, навыки);
- ожидания от участия в Программе наставничества;
- мотивация на участие в Программе наставничества;
- психологическая готовность к роли наставника.

По итогам собеседований формируется база наставников из числа обучающихся, прошедших обучение в «Школе наставника».

Обучение наставников обучающихся состоит из трех частей:

- самоанализ и навыки самопрезентации;
- обучение эффективным коммуникациям;
- разбор этапов реализации Программы наставничества.

Методы работы наставников

- консультирование (индивидуальное, групповое, онлайн);
- активные методы (собеседование, творческие игры, мастер-классы наставников, презентация идей и проектов, экскурсия, разработка сценария участия в мероприятии).

3.9 Права и обязанности участников Программы наставничества обучающихся:

Куратор Программы наставничества имеет право:

- запрашивать документы, информацию для осуществления мониторинга и оценки от участников наставнической деятельности;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству колледжа предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- презентовать позитивные практики с учетом обязательного согласия участников Программы наставничества.

Куратор обязан:

- организовать отбор, обучение и методическое обеспечение наставников по направлению Программы;
- организовать планирование, контроль, мониторинг результативности и отчетность Программы наставничества;
- контролировать соблюдение прав участников Программы наставничества.

В период реализации Программы наставничества наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- разрабатывать совместно с наставляемым (группой наставляемых) индивидуальный план-график с учётом образовательных и(или) социальных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных и личностных результатов наставляемого;
- мотивировать наставляемого (группы наставляемых) на улучшение образовательных, профессиональных, личностных, творческих или спортивных результатов;
- развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

В период реализации Программы наставничества наставник обязан:

- строго соблюдать Кодекс наставника;
- пройти обучение в «Школе наставников»;
- выполнять утвержденную Программу наставничества;
- оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках, поставленных Программой наставничества целей и задач;
- предоставлять отчет о работе наставника;

В период реализации Программы наставничества наставляемый (группа наставляемых) имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

В период реализации Программы наставничества наставляемый (группа наставляемых) обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в Программе наставничества в установленные сроки;
- совершенствовать общеобразовательный и(или) профессиональный, культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

Кодекс наставника ЯКУиПТ

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и Программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю конфиденциальную информацию.

Критерии отбора в базу наставников:

- желание участвовать в Программе;
- уважение к личности;
- гибкость и открытость;

- умение слушать и принимать различные точки зрения;
- умение сопереживать другому человеку;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия.

Хороший наставник обладает:

- гибкостью мышления: быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления: не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями - говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью - терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией - эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью - способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

3.9 Система стимулирования наставников обучающихся.

Лучшим мотивирующим фактором станет создание в колледже информационной среды, где формируется ощущение причастности к важному делу сопровождения и поддержки, в котором наставнику отводится ведущая роль. Презентация преимуществ участия в программах наставничества, моральное и материальное стимулирование, конкурсы и возможность участия в студенческом самоуправлении на лидерских позициях.

Материальное вознаграждение:

- единовременное материальное вознаграждение по итогам конкурса «Лучший наставник» и (или) результативных показателей наставнической пары/группы;
- поощрение туристической поездкой команды «Лучших наставников» за счет колледжа;
- компенсация расходов на участие в конференциях, семинарах, конкурсах по направлению наставничества;
- награждение памятными подарками лучших наставников по итогам года;
- скидка на проживание в общежитии;
- билеты на культурное мероприятие.

Моральное вознаграждение:

- благодарность или грамота колледжа за особые достижения в наставничестве обучающихся;
- занесение на Доску почета колледжа;
- размещение портрета в специальной рубрике на сайте колледжа «Лучшие наставники колледжа».

4. ЦЕЛЕВЫЕ ИНДИКАТОРЫ ПРОГРАММЫ

№ п/п	Наименование задачи	Базовые значения	Достижение показателя по годам			
			2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024г.
1.	Доля обучающихся колледжа,	10	30	40	50	70

	вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % от общего числа обучающихся очно в колледже					
2.	Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % от общего числа обучающихся очно в колледже	5	7	9	11	13
3.	Доля обучающихся колледже в роли наставника, удовлетворенных результатом реализации программы наставничества %	40	50	60	70	85
4.	Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера ежегодно (число)	30	35	40	45	50
5.	Численность педагогических работников колледжа, прошедших обучение по технологии наставничества обучающихся	2	4	6	8	10
6.	Доля педагогических работников колледжа, сопровождающих программы наставничества обучающихся в качестве куратора от общего числа работающих в колледже	2	4	6	8	10
7.	Доля обучающихся колледжа, посещающих кружки, секции, участвующие в социальных проектах, % обучающихся очно	10	20	30	40	50
8.	Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся в колледже, охваченных наставническими программами, %	40	50	50	60	60
9.	Количество обучающих семинаров, круглых столов по обмену опытом, проводимых в колледже по программе наставничества «обучающийся-обучающийся»	2	3	3	3	4
10.	Количество методических материалов, разработанных для организации и мониторинга по	2	4	6	8	10

программе наставничества					
--------------------------	--	--	--	--	--

Оценка эффективности и мониторинг результатов наставничества по направлениям программ направлена на изучение качества реализованных в колледже программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый», посредством проведения куратором SWOT-анализа, осуществляется с периодичностью определенной в индивидуальной или групповой программе наставничества на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых. (приложение)

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Программы по целевой модели наставничества «обучающийся-обучающийся» осуществляет ответственный куратор, назначенный директором в профессиональной образовательной организации.

Интегральным основным показателем внедрения считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла Программы наставничества.

SWOT-анализ внедрения программы наставничества

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p><u>Сильные стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (85%), которым понравилось участие в Программе и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (85%) стали интересоваться новой информацией, записались в кружки, секции колледжа; – У участников Программы (85%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (85%) появилось желание изучать что-то помимо программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (85%) появилось желание посещать дополнительные культурные и спортивные мероприятия; – У наставляемых (85%) появилось желание посещать дополнительные культурные 	<p><u>Слабые стороны:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (50%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (50%) не могут сформулировать личностные и профессиональные цели; – Участники Программы (50%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (50%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;

	<p>мероприятия;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля наставляемых (85%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых на (30%); - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарушены связи с партнерами колледжа в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в колледже; - Наставники-студенты 85% отметили полезность совместной работы с наставляемыми. 	<ul style="list-style-type: none"> - Не организована «Школа наставников» и методическая поддержка; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит студентов, готовых и способных быть наставниками; - Наставляемые 50% обратились с предложением о замене наставника, вышли из программы.
Внешние	<p><u>Возможности:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка при внедрении Целевой модели со стороны департамента образования ЯО; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Регион проводит разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие студенты в рамках Программы наставничества; - Возможность повышения квалификации по технологии наставничества педагогами колледжа. 	<p><u>Угрозы:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - Вовлечение обучающихся вне колледжа в антисоциальные структуры и организации; - Агрессивная интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся; - Нежелание участвовать в программах наставничества обучающихся социальных партнеров колледжа.

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Планируемый результат (x)	Достигнутый (y)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % от общего числа обучающихся очно в колледже				
Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % от общего числа обучающихся очно в колледже				
Доля обучающихся колледже в роли наставника, удовлетворенных результатом реализации программы наставничества %				
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера ежегодно (число)				
Численность педагогических работников колледжа, прошедших обучение по технологии наставничества обучающихся				
Доля педагогических работников колледжа, сопровождающих программы наставничества обучающихся в качестве куратора от общего числа работающих в колледже				
Доля обучающихся колледжа, посещающих кружки, секции, участвующие в социальных проектах, % обучающихся очно				
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся в колледже, охваченных наставническими программами, %				
Количество обучающих семинаров, круглых столов по обмену опытом, проводимых в колледже по программе наставничества «обучающийся-обучающийся»				

Количество методических материалов, разработанных для организации и мониторинга по программе наставничества				
---	--	--	--	--

Способы мониторинга наставнической деятельности:

Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения;
- мотивация к дальнейшему развитию деятельности.

Результативный этап:

- наставник дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.

Для оценки эффективности внедрения Программы наставничества рекомендуется организовать систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:

1-й этап — мониторинг процесса реализации Программы наставничества, который оценивает её сильные и слабые стороны, возможности и угрозы для ее реализации;

2-й этап — мониторинг влияния Программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации внедрения Программы наставничества в образовательной организации.

Результатом успешного мониторинга будет «упаковка» реализуемых программ наставничества в лучшие практики.

Отчет по итогам внедрения Программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежегодно и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании работы наставник и наставляемый заполняют *формализованный на уровне образовательной организации* отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника. Куратор Программы контролирует и представляет отчет на Совете кураторов колледжа.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа и действует бессрочно. В настоящее Положение могут быть внесены изменения

и дополнения в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами колледжа.

ПРИЛОЖЕНИЯ

- манифест наставника
- соглашение между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник Программы несовершеннолетний;
- индивидуальный план-график развития под руководством наставника;
- база наставников, наставляемых (форма);
- дневник наставника, наставляемого;
- отчет о деятельности наставника, лист оценки работы наставника;
- согласие на обработку персональных данных наставника и наставляемого;
- анкеты удовлетворенности деятельности наставника и наставляемого.

Манифест наставника

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

Соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым (пример)

г. Ярославль

« ____ » _____ 20 ____ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____, (далее

наставник / родитель (законный представитель) наставника), и _____ (далее – наставляемый / родитель (законный представитель) наставляемого), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в программе наставничества обучающихся на базе _____ (далее – Организация).

1. Предмет соглашения

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

1.2. Стороны определили следующие задачи:

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

1.2.1. повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого;

1.2.2. повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;

1.2.3. трансляция личного опыта, знаний, умений и навыков наставника;

1.2.4. повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

2. Права и обязанности Сторон *(могут быть изменены в зависимости от формы)*

2.1. Наставник обязан:

- строго соблюдать Кодекс наставника;
- пройти обучение в «Школе наставников»;
- разработать индивидуальный план мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- выполнять утвержденную Программу наставничества;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому в рамках, поставленных Программой наставничества целей и задач;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- предоставлять отчет о работе наставника;

2.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в индивидуальный план развития.

2.3. Наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в Программе наставничества в установленные сроки;
- совершенствовать свой общеобразовательный и(или) профессиональный, культурный уровень;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам программы наставничества.

2.4. Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору Программы.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

3.2. Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

3.3. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения.

3.4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении _____ месяцев.

3.5. По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон:

Наставник/родитель (законный представитель наставника)

Наставляемый / родитель (законный представитель наставляемого)

(подпись) / (расшифровка)

(подпись) / (расшифровка)

Форма база наставников (заполняется Советом кураторов, пример)

№ п/п	Ф.И.О наставника, дата рождения	Место учебы, специальность, курс	Контактные данные	Важные для программы достижения наставника, интересы	Компетенции наставника	Желаемый возраст наставляемых	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Форма наставничества	Основные компетенции наставника	Опыт наставнической деятельности
1											
2											

Форма база наставляемых

Доля исполненных мероприятий индивидуального плана профессионального развития наставляемого от общего числа мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом развития наставляемого (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Своевременность исполнения мероприятий, предусмотренный планами (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Достижение показателей эффективности работы наставляемого (соотношение планируемых результатов с достигнутыми) (%)	100% – 1 балл, 99-90% – 0,9 балла, 89-80% – 0,8 балла, Менее чем 80% – баллы не начисляются.		
Итого:			

Критерии оценки

Баллы	Значение оценки
2,3 и менее	Неудовлетворительное исполнение
2,4 – 3,1	Удовлетворительный уровень выполнения, есть существенные замечания
3,2 – 3,6	Хороший уровень выполнения, есть незначительные замечания
3,7 - 4	Высокий уровень выполнения. Заслуживает поощрения

Предложения: _____

Руководитель программы наставничества _____

подпись / ФИО

Дата _____

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Ролевая модель: «Успевающий - неуспевающий».

Ф.И.О., группа наставляемого

Ф.И.О. и наставника

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

№	Задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат ¹ Отметка о выполнении
1. Анализ трудностей и способы их преодоления				
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития			
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенция, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.)		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации	
2. План взаимодействия с наставляемым				
2.1.	Познакомиться с основной и доп. литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения, проконсультироваться с педагогами		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)	
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание	

¹ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

	т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		(написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...	
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.	
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности, определены приоритеты	
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др. Подготовить совместно доклад, выполнить домашнее задание, презентацию.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности конкретной деятельности	
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе занято место/получен статус лауреата	
2.7.	Выступить с докладом об индивидуальном проекте		Доклад представлен на конференции	

2.8.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ПОО, познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в группе	
2.9.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.	

Подпись
наставника _____

Подпись наставляемого

«___» _____ 20__ г.

«___» _____ 20__ г.

АНКЕТЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

Анкета наставляемого (пример)

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

Инструкция

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

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]

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

Анкета наставника (пример)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
20. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?
[да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас
области? [да/нет]