



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КЕРЧЕНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»**

Рассмотрено и одобрено
на заседании педагогического
совета
« 27 » 08 20 21

Введено в действие
приказом директора
от 01.09.2021 № 274/г

Утверждаю
Директор ГБПОУ РК
«Керченский
политехнический колледж»
Д.В. Колесник



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Крым «Керченский
политехнический колледж»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Керченский политехнический колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). Уставом Государственного профессионального образовательного

учреждения Республики Крым «Керченский политехнический колледж» (далее - Колледж) и определяет порядок организации наставничества в Колледже

1.2. Целевая модель наставничества Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Керченский политехнический колледж» (далее Колледж), осуществляющий образовательную деятельность по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих и программам подготовки специалистов среднего звена (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федерального и регионального проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение разработано в целях обеспечения взаимодействия Колледжа, внедряющего Целевую модель, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи.

1.4. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Керченский политехнический колледж».

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

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

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

Координатор - сотрудник колледжа, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, преподавателей разных уровней образования и молодых специалистов Колледжа.

3.2. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации преподавателей, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в Колледже организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор Колледжа.

4.3. Куратор наставничества назначается приказом директора Колледжа. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4.4. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

4.5. Программа наставничества в Колледже реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками Колледжа, кураторами групп, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и преподавателей как потенциальных участниках программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также преподавателей.

База наставляемых формируется из

4.6.1. обучающихся/студентов, обладающих следующими характеристиками:

- проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, связанные с образовательными результатами, профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- имеющие проблемы с поведением;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.6.2. преподавателей, обладающих следующими характеристиками:

- молодые специалисты;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.8. Наставниками рассматриваются:

– обучающиеся/студенты, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

– преподаватели и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

– родители обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов;

– выпускники, заинтересованные в поддержке имиджа своего колледжа;

– сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

– успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;

– ветераны педагогического труда.

4.9. К наставнической деятельности в Колледже допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки.

4.10. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для Колледжа, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11. Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них (Приложение 1), по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям (Приложение 2), с оформлением портфолио (Приложение 3).

4.12. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей Колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, обучающихся и их родителей/законных представителей (Приложение 4).

4.13. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы, а также соглашения наставников, наставляемых (и наставников в случае реализации формы «обучающийся/обучающийся») их родителей/законных представителей несовершеннолетних наставляемых (приложение 5).

4.14. Формирование групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Колледжа.

4.15.С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе. (Приложение 6)

4.16. Обучение наставников осуществляется через мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставничества» ГБПОУ РК «КПК», которые включаются в Программу наставничества Приложение 7.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

5.2. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Колледжа в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества:

- «обучающийся -обучающийся»,
- «преподаватель — преподаватель»,
- «преподаватель — обучающийся»,
- «работодатель -обучающийся».

Форма наставничества **«преподаватель — преподаватель»** предполагает взаимодействие молодого преподавателя (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Данная форма реализуется посредством индивидуальной работы (наставник - наставляемый) и участия в работе «Школы молодого преподавателя» и «Школы наставничества».

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в колледже, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Форма наставничества **«преподаватель - студент»** предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует и развивает профессиональный, творческий потенциал студента с особыми образовательными потребностями.

Целью такой формы наставничества является формирование у талантливых обучающихся Колледжа умения планировать свою карьеру, развитие у них соответствующих навыков и профессиональных компетенций через участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс, Абилимбикс.

Форма наставничества **«работодатель - студент»** предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных

организаций/предприятий с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором, наставник - активный обучающийся старшей ступени, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

5.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5-6 человек.

5.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.
- Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.
- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута (Программа наставничества), наставляемого, (Приложение 8).

- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют при проведении встречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора Колледжа в случаях:

1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

3) письменного мотивированного ходатайства обучающихся Колледжа;

4) производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5.7. Индивидуальный маршрут (Программа наставничества) наставляемого утверждается директором.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и 30 сентября (итоговый)). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества в Колледже направлена на:

- изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы групп по средством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 9);
- выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- Оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Колледже (Приложение 10). Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (итоговая аттестация и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.7. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в Колледже на его сайте kerchpoliteh.ru размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7. Обязанности и права куратора

7.1. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества Колледже;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Колледжа;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;
- получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Колледже и участие в его распространении.

7.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, кураторы групп, педагоги-психологи, социальные-педагоги, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в Колледже;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству колледжа предложения о поощрении участников Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

8. Обязанности и права наставника:

8.1. Наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.
- Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.
- Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8.2. Права наставника.

- Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;
- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю Колледжа об их поощрении.

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение.
- Участвовать в общеколледжевом, региональном и всероссийском конкурсах наставничества.

9. Обязанности и права наставляемого:

9.1. Обязанности наставляемого.

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБПОУ РК «КПК», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут (программа наставничества).
- Выполнять задания индивидуального маршрута.
- Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением программы наставничества, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий программы наставничества);
- Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
- Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества колледжа.

9.2. Права наставляемого.

- Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в Колледже.
- Пользоваться имеющимися в Колледже ресурсами, обеспечивающими выполнение программы наставничества.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением программы наставничества; запрашивать интересующую информацию;
- Рассчитывать на психологическое сопровождение.
- Участвовать в общеколледжевом, региональном и всероссийском конкурсах наставничества.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Формы и условия поощрения наставников.

1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
 - Организация и проведение в Колледже тематических фестивалей, форумов, конференций.
 - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на разных уровнях.
 - Проведение конкурса профессионального мастерства в Колледже;
 - Создание тематической рубрики на сайте Колледжа с целью информационной и методической поддержки программы;
 - Награждение грамотами ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», «Лучший наставник»;
 - Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы.
 - Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации преподавателей-наставников, а также при определении стимулирующих выплат в Колледже.
 - Руководство Колледжа вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.
2. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ГБПОУ РК «КПК», на его сайте kerchpoliteh.ru размещается и своевременно обновляется следующая информация:
 - перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества Колледже;
 - анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»;
- Программа наставничества в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»;
- «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»;

- Приказ о наставничества в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»;

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и действует до его изменения или отмены.

12.2 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке. Внесение изменений и дополнений оформляется приказом директора колледжа.

Форма заявления кандидата в наставники

Директору ГАПОУ РК «Керченский
политехнический колледж»

Д.В.Колеснику
(полные ф.и.о. и должность
кандидата в наставники)

З А В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в
Программу
наставничества ГАПОУ РК «Керченский политехнический колледж» на
202_ - 202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) (*для наставников – обучающихся*)
3. справку об отсутствии судимости (*для наставников – представителей работодателей*)
4. медицинскую справку (*для наставников – представителей работодателей*)
5. _____ на листах

(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ГБПОУ РК «Керченский
политехнический колледж» 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

**Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников
(кураторов)
образовательной организации**

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж» являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом);
- 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
ОБУЧАЮЩИЙСЯ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ	активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель общеколледжевых и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж» (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность), возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ	опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных

	<p>конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник преподавательского сообщества;</p> <p>обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ</p>	<p>неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией,</p> <p>имеет стабильно высокие показатели в работе, обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге,</p> <p>способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник колледжа</p>
<p>ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ОБУЧАЮЩИЙСЯ (группа обучающихся)</p>	<p>преподаватель, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, - обладает субъективной значимостью для обучающихся (группы обучающихся), - способный установить духовный контакт и вызвать доверие у обучающихся (группы обучающихся), - наличие профессионального стиля педагогической деятельности</p>

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

Формат портфолио наставника и куратора
(для преподавателей, представителей работодателей)

ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО	
	<p>Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>
<p>Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания) Должность в настоящее время: Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы Опыт работы наставником: ... лет</p>	
Профессиональные достижения	<p>Автор методических разработок (указать); Победитель Конкурса ... (название, номинация, год)</p>
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	<p>2019 г. - дополнительная профессиональная программа «...» (час.), город...;</p>
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<p>эксперт конкурса ... г.; член рабочей группы по разработке ... г.; член комиссии по ... г.; член жюри республиканского конкурса ... г.; российский эксперт международного проекта ... г.;</p>
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	<p>Благодарность за (... г.); Почетная Грамота ... за внедрение (... г.); Благодарственное письмо ... за значительный вклад в (... г.);</p>

Формат портфолио наставника
(для обучающихся)

ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта...)	
Место учебы	указать образовательную организацию, курс
Мои достижения в учебе	Например: отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по дисциплинам.....; победитель/лауреат конкурса ...
Мои достижения в спорте	Например: - имею первый юношеский разряд по шахматам; - чемпион по ... в ... году; -...
Мои достижения в общественной работе	Например: лидер общественной организации учащихся «...»; активный участник волонтерского движения с 2019 г. (что сделано);
Наиболее значимые грамоты и благодарности	Например, Благодарность «За успехи в учебе» (2019, 2020 гг.);

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представите ля)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого ¹⁰	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты Программы ¹¹	Ссылка на отзыв наставляемого размещенные на сайте	Отметка о прохождении программы ¹²
База обучающихся											
База выпускников											

¹⁰ Для чего он хочет участвовать в программе наставничества

¹¹ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества и эффективности Программы (п.6 Положения), ес ли они размещены на сайте

¹² Индивидуальный план развития выполнен в полной мере/не в полной мере/не выполнен

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника ¹³	Интересы наставника ¹⁴	Ресурс времени на программ у наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО Наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы/ учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты Программы ¹⁶	Ссылка на кейс/ отзыв наставника, размещенные на сайте
База выпускников														
База наставников от предприятий и организаций (в том числе общественных и некоммерческих форм собственности)														
База наставников из числа опытных или активных преподавателей														
База наставников из числа других категорий (обучающихся, родителей)														

¹³ Можно дать ссылку на портфолио наставника на сайте

¹⁴ Исследовательские, инновационные, социальные и иные

¹⁵ Количество часов в неделю, которое наставник готов инвестировать в Программу наставничества

¹⁶ Можно дать ссылку на результаты мониторинга и оценки качества и эффективности Программы (п.6 Положения), если они размещены на сайте

Согласие на обработку данных
СОГЛАШЕНИЕ о сотрудничестве между наставником и наставляемым

Я, наставник, _____
(Ф.И.О., профессия (должность) наставника)

беру на обучение _____ .
(Ф.И.О. практиканта)

и обязуюсь помочь овладеть специальностью, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

« _____ » _____ 20 ____
дата

подпись практиканта

Я, наставляемый, _____
(Ф.И.О.)

обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять индивидуальную программу наставничества, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения специальностью, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка .

« _____ » _____ 20 ____
дата

подпись наставляемого

« _____ » _____ 20 ____
дата

законный представитель

Согласие на обработку персональных данных от участников наставнической программы (законных представителей)

Я, _____,
(фамилия, имя, отчество субъекта персональных данных)
в соответствии с п. 4 ст. 9 Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных", зарегистрирован ___ по адресу: _____,
документ, удостоверяющий личность: _____,
(наименование документа, N, сведения о дате выдачи документа и выдавшем его органе)
в _____ целях

_____ (указать цель обработки данных)
даю _____ согласие
_____ (указать наименование или Ф.И.О. лица, осуществляющего обработку персональных данных по поручению оператора, если обработка будет поручена такому лицу)
находящемуся по адресу: _____,)
на обработку моих персональных данных, а именно: _____

—, _____ (указать перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие субъекта персональных данных)
то есть на совершение действий, предусмотренных п. 3 ст. 3
Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных".

Настоящее согласие действует со дня его подписания до дня отзыва в письменной форме.

"__" _____ г.

Субъект персональных данных:

(подпись) (Ф.И.О.)

Законный представитель субъекта персональных данных:

(подпись)(Ф.И.О.)

Проект соглашения о сотрудничестве
ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»,
с партнером - работодателем
СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

«_____» _____ 20____ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», в лице директора _____, действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и «*Наименование партнера- работодателя*» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Республики Крым модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о ниже следующем:

1. Предмет Соглашения

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества Образовательной организации.

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки

обучающихся образовательных организаций Республики Крым в рамках форм наставничества «работодатель-студент».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Образовательной организации;

приглашать обучающихся Образовательной организации на мероприятия,

проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «работодатель – студент»;

принимать участие в составлении Программы наставничества Образовательной организации, 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 Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации,

Партнер принимает на себя следующие обязательства:
определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;

выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными Образовательной организацией;

обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Образовательной организации;

обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (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 Образовательной организации.

2.3. Образовательная организация имеет право:

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

посещения представителями Образовательной организации мероприятий,

проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-обучающийся» на базе Партнера, заранее

согласовав с Партнером время и цель посещения;

по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;

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

2.5. Образовательная организация 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 Образовательной организации;

оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую,

консультационную и информационную поддержку;

обучает наставников-сотрудников Партнера при условии организации на базе

Образовательной организации Школы наставника.

3. Заключительные положения

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. 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.

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

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

3.5. 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.

3.6. 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__

КОНЦЕПЦИЯ «Школы наставничества»

«Школа наставничества», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», создается с целью оказать им методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

1. управленческого характера:

ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников; недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;

слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;

неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

2. социально-психологического характера:

пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе - при выполнении его заданий;

избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;

излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;

появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;

чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;

недовольство наставляемого тем, что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Вышеизложенное определяют задачи и форматы работы «Школы наставничества».

Задачи «Школы наставничества»:

обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;

оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;

координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»,»;

- повысить роль и престиж наставников.

Форматы работы «Школы наставничества»:

регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;

проведение обучающих мероприятий, «воркшопов», «world-caffe» и др. по актуальным вопросам наставничества;

организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;

презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;

«круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;

общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», и др.

Содержание мероприятий «Школы наставника»

Перечень вопросов, рассматриваемых на форматных мероприятиях «Школы наставничества», определяется, исходя из результатов проводимого мониторинга потребности в обучении наставников и организации обратной связи с ними, и нацелен на развитие дефицитных компетенций лиц, осуществляющих наставническую деятельность, в следующих областях:

управление конфликтами;

тайм-менеджмент;

управление проектами;

управление мотивацией наставляемых;

документационное обеспечение наставнической деятельности;

управление талантами;

управление личным имиджем;

управление стрессами;

психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;

подготовка к аттестации педагогических кадров;

направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования;

лучшие практики наставничества и др.

Встречи участников наставнической деятельности в ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», проводится не реже, чем один раз в квартал.

ГБПОУ РК «КЕРЧЕНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РК «Керченский
политехнический колледж»
_____ Д.В.Колесник
«___» _____ 20___ г.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма «_____ - _____»

на период реализации программы наставничества с «___» _____ 20___ г. по «___» _____ 20___ г.

Наставник _____
(должность) ФИО

Наставляемый _____
(должность) ФИО

Цель реализации наставнической программы: _____

Основные задачи: _____

Ожидаемые результаты:

№	Наименование мероприятия	Период выполнения	Планируемый результат	Отметка о выполнении

Самооценка деятельности в процессе реализации наставнической программы (что получилось, над чем необходимо работать дальше) _____

Предложения о продлении (завершении) наставнической программы _____

Дата _____ Подпись наставника _____

Заключение куратора по результатам итогового мероприятия наставнической программы

Дата

Подпись куратора от ОО _____ (ФИО)

1. Результаты мониторинг реализации программы наставничества.

Таблица 1

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

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

Среди оцениваемых параметров:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Обучающийся-обучающийся»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Преподаватель-преподаватель»
- процент реализации образовательных и культурных программ на базе колледжа в форме «Преподаватель-обучающийся»

Таблица 2

Индикаторы оценки влияния программ на всех участников колледжа

Индикаторы оценки	Оценка результатов программы	
	на входе 2021	на выходе 2022
Вовлеченность обучающихся в образовательный процесс.		
Успеваемость обучающихся по колледжу		
Качество обучения по колледжу		
Процент обучающихся, желающих высокой успеваемости		
Уровень сформированности гибких навыков обучающихся.		
Доля обучающихся, посещающих объединения дополнительного образования.		
Доля обучающихся, посещающих спортивные секции		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на уровне колледжа		
Доля обучающихся, принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на региональном уровне		
Доля обучающихся принимающих участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях на всероссийском уровне		
Доля обучающихся, участвующих в волонтерской деятельности.		
Доля успешно реализованных творческих и образовательных проектов.		
Доля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, принимающих участие в программах наставничества.		
Число обучающихся состоящих на внутриколледжевом контроле и на учете социально-психологической службы колледжа		
Доля собственных профессиональных работ, статей, исследований, методических практик молодого специалиста от общей доли молодых специалистов.		
Участие педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях.		
Количество педагогов, успешно прошедших процедуру аттестации.		
Доля обучающихся, имеющих пропуски по неуважительной причине (желание посещения колледжа обучающимися).		
Уровень личностной тревожности обучающихся.		

Эмоциональное состояние при посещении колледжа		
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
Уровень психологического климата в педагогическом коллективе		
Уровень психоэмоционального состояния специалистов		
Уровень профессионального выгорания педагогов.		
Уровень удовлетворенности своей профессией педагогов		
Количество конфликтов с педагогическим и родительским сообществами.		

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).**Макеты опросных анкет для участников наставничества****1.1. Форма «Обучающийся-обучающийся»****АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО**

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

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

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?
13. Что особенно ценно для Вас в программе?
14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?										
13. Что особенно ценно для Вас в программе?										
14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]										

Форма «преподаватель - преподаватель»

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

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.

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, участие в вебинарах, в конкурсах)	очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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.

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	8	9	10	

10. Что Вы ожидаете от программы и своей роли

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Как часто вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, участие в вебинарах, в конкурсах)	очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

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

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Макеты опросных анкет для участников наставничества

Форма «Обучающийся-обучающийся».

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

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		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

11. Что Вы ожидали от программы?

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

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?
14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
17. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
18. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
20. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной программы? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия?
[да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия?
[да/нет]
25. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?
[да/нет]

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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]

АНКЕТА НАСТАВЛЯЕМОГО

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

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?		2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда					

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам групп? [да/нет]
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

АНКЕТА НАСТАВНИКА

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

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Что особенно ценно для Вас было в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда					
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]										
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]										
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]										
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]										
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]										
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]										

Дополнительные тестирования для оценки личностных результатов участников программы наставничества

Для каждого из участников наставнической программы сообразно проведение конкретных форматов тестирования.

Студенты

<i>Первый этап (до начала работы)</i>	<i>Второй этап (по окончании работы)</i>
Успеваемость	Успеваемость
Вовлеченность	Вовлеченность
Интересы (маршруты)	Интересы (маршруты)
Ролевая модель	Нет
Метанавыки(soft skills)	Метанавыки(soft skills)
Самооценка	Самооценка (+ 1 шкала, возможна замена)
Икигай (без роли)	Икигай (без роли)
Тревожность (Айзенк)	Тревожность (Айзенк)

Преподаватели

<i>Первый этап (до начала работы)</i>	<i>Второй этап (по окончании работы)</i>
Возраст (социальнодемографические данные)	Возраст (социально-демографические данные)
Как долго работаете в этой школе? (социальнодемографические данные)	Нет
Предмет, который Вы преподаете (социальнодемографические данные)	Нет
Самооценка	Самооценка
Профессиональноевыгорание	Профессиональноевыгорание
Ролевая модель	Нет
Метанавыки(soft skills)	Метанавыки(soft skills)