

Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Уральский колледж технологий и предпринимательства»

СОГЛАСОВАНО
Советом колледжа

Протокол № 2 от «11» сентября 2020г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

В ГАПОУ СО «Уральский колледж технологий и предпринимательства»

г. Екатеринбург

2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве ГАПОУ СО «Уральский колледж технологий и предпринимательства» (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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» (далее - Положение).

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цели и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок наставничества;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую, индивидуальную и (или) групповую (командную) работу и представляет собой один из механизмов формирования непрерывного процесса трансляции знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных сотрудников и успешно обучающихся студентов Колледжа.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

1.5. Участниками наставничества в колледже являются:

- наставник в образовательной организации - это работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. При прохождении практики или стажировки студента на производстве наставником, как правило, является высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за студентом на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия/организации,
- наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество),
- руководитель образовательной организации (далее – директор колледжа),
- куратор наставнической деятельности в колледже,
- родители (законные представители) обучающихся,
- работодатели.

1.6. Наставничество в колледже должно удовлетворять следующим условиям:

- соответствие целям организации образовательной деятельности ГАПОУ СО «УКТП»,
- ориентация на мотивационные и профессиональные потребности и всех включенных в систему наставничества субъектов,
- поддержка со стороны руководства колледжа, четкая и понятная всем категориям сотрудников и обучающимся система отношений.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, оказание практической помощи в профессиональном становлении, адаптации в коллективе, выявления и совершенствования способностей и талантов у студентов, педагогических работников (далее - педагоги) колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачи внедрения наставничества:

- упорядочение процесса развития профессиональных компетенций подопечного,
- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах,
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире,
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров,
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Внедрение целевой программы наставничества в колледже предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества,
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества,
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в колледже,
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью,
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества,
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в колледже,
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок организации наставничества

3.1. Директор колледжа ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) студентов или отдельными студентами.

3.2. Список студентов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется заведующим на отделении ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

3.3. Список наставников и программы наставничества формируют заместители директора по направлениям наставничества:

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество в колледже» - зам.директора по УР – до 1 октября текущего учебного года,
- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество на производстве» - старший мастер (по согласованию с руководством предприятия, где студент проходит практику или стажировку) – не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве,
- по направлениям «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-профилактическое наставничество» - зам.директора по СПР – до 1 октября текущего учебного года.

3.4. Заместители директора по УР, старший мастер, СПР являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

3.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение студентом поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

3.6. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр (на 15 февраля и 15 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

3.7. Заместители директора и старший мастер (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества,
- подготовить проект приказа о закреплении студентов за наставниками в соответствии с направлением наставничества,
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников,
- создавать необходимые условия для совместной работы студента с закрепленным за ним наставником,
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и студентом,
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в соответствии планов работы со студентами,
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже.

4. Направления и механизмы реализации наставничества

4.1. Направления наставничества в колледже:

4.1.1. Учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве в период прохождения обучающимися практики или стажировки на предприятии по направлению колледжа, либо наставничество в колледже в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся, либо наставничество для студентов плохо усвоивших отдельные темы по учебным дисциплинам,

4.1.2. Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и

способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям,

4.1.3. Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоявшие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.),

4.2. Наставничество в колледже организуется как в индивидуальной, так и в командной формах.

4.3. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду), коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся), индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание и обучение одного обучающегося), открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

5. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

5.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия,
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства,
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий,
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций,
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ колледжа благодаря формированию устойчивых связей между образовательной организацией и бизнесом.

5.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем студентов:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения,
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития,
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества,

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке,
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

6. Особенности выбора и назначения наставников

6.1. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в колледже, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды.

6.2. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

6.3. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качествами:

- коммуникабельностью,
- педагогическими навыками,
- отличными показателями в труде,
- профессиональными знаниями по специальности,
- личным желанием исполнять роль наставника.

6.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и студента.

6.5. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников колледжа,
- обучающихся – победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс,
- работников предприятий реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в колледже.

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

6.7. На предприятиях реального сектора экономики или социальной сферы в период проведения производственной практики, стажировки обучающихся или педагогических работников на основании договорных соглашений может быть определен наставник из специалистов-практиков, работающих на предприятии. Наставник является ответственным лицом за профессиональную и должностную адаптацию подопечного. Приказ о назначении наставника издает принимающая сторона. Копия данного приказа передается администрации колледжа.

6.8. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

6.9. Наставники в ГАПОУ СО «УКТП» назначаются приказом директора колледжа.

6.10. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых

результатов, сформированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

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

- прекращение наставником трудовых отношений с колледжем,
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого,
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей,
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности,
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

7. Права и обязанности куратора

7.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых,
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества в колледже,
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества,
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю колледжа,
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности,
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе **Анкеты куратора (Приложение...)**,
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения целевой модели (Приложение ...),
- получение обратной связи от участников Программы наставничества 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 планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности,
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, кураторы, мастера п/о, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.),
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы колледжа сопровождающие наставническую деятельность,

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

8. Права и обязанности наставника

8.1. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого.

8.2. В период наставничества наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого,
- выполнять утвержденную программу наставничества,
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого,
- изучать личностные качества студента, его отношение с одногруппниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения,
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу студентами, оказывать необходимую помощь,
- личным примером развивать положительные качества студента, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора,
- разрабатывать совместно со студентом план индивидуального развития,
- вести записи (журнал) наставника,
- совместно подготавливать «портфолио достижений» студента,
- участвовать в презентации «портфолио достижений»,
- наставник из числа сотрудников предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения наставляемых и не реже одного раза в неделю информируют администрацию колледжа о их результатах,
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия,
- вести отчетную документацию,
- подводить итоги деятельности наставничества.

9. Права и обязанности студента

9.1. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством,

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения,
- повышать квалификацию удобным для себя способом,
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики,
- требовать конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

9.2. В период наставничества студент обязан:

- изучать закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты колледжа,
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки,
- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества,
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладеть практическими навыками по осваиваемой образовательной программе,
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним,
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень,
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленное время.

10. Формы и модели наставнической деятельности

10.1. Формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и наставляемого,
- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группы наставляемых,
- опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения,
- виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, такие, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

10.2. Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания наставляемому или предлагает ему копировать свои собственные действия,
- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям,
- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

10.3. Модели наставнической деятельности:

- педагог-педагог,

- преподаватель-студент (группа студентов),
- студент (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс) – студент (группа студентов),
- представитель/сотрудник предприятия – студент, преподаватель.

10.3.1. Модель наставничества «Педагог-педагог» - передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

10.3.2. Модель наставничества «Преподаватель – студент (группа студентов)» - это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: студент, группа студентов.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества студентов, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс (кружки от чемпионатов).

10.3.3. Модель наставничества студент (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс) – студент (группа студентов) – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его наставляемых. Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения,
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности,
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников,
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их наставляемых.

Целевая группа: студент (группа студентов), абитуриенты.

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- профориентационные мероприятия,
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь,
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление),
- учебную мотивацию,
- проектную деятельность,
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движение.

10.3.4. Модель наставничества представитель/сотрудник предприятия – студент, преподаватель – временное прикрепление к опытному работнику организации предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки.

Целевая группа: студент (группа студентов), преподаватель (группа преподавателей).

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у наставляемых к трудовой деятельности, переквалификация или повышение профессионального мастерства.

11. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

11.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в колледже направлена на:

- Изучение (оценку) качества реализованных в колледже Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник/наставляемый»,
- Выявление соответствия условий организации Программ наставничества в колледже требованиям и принципам Целевой модели (приложение...).

11.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (приложение...).

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

11.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в колледже на сайте образовательной организации размещается и своевременно обновляется следующая информация:

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

12. 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.

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

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора колледжа является:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОО),
- 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, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии:

Форма наставничества	Критерии
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> – активный студент старших курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, – победитель колледжных и региональных олимпиад/соревнований, – лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> – опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, – педагог склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или сообщества колледжа, – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками.
Работодатель-студент	<ul style="list-style-type: none"> – равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, – имеет стабильно высокие показатели в работе, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации.

Приложение 2.**Форма базы наставляемых**

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Дата рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результаты программы
1									
2									

Приложение 3.

Форма базы наставников

№	ФИО наставника	Контактные данные для связи (данные представителя)	Основные компетенции наставника	Статус наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого/наставляемых	Дата завершения программы	Результаты программы
1								
2								
3								

Показатели эффективности внедрения Программы наставничества в образовательной организации

1. Доля студентов в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества студентов в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству студентов в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации).
2. Доля преподавателей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества преподавателей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).
3. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании).
4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)
5. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Анкета наставляемого (форма студент-студент)

ФИО _____

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 низкий 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 в 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 после завершения проекта перемены в Вашей жизни.										
12. Ожидаемая полезность проекта для Вас										

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

Анкета наставника (форма студент-студент)

ФИО _____

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 низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Насколько комфортным Вам представляется общение в наставляемом?	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 речи?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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)

Анкета наставляемого (форма преподаватель-преподаватель)

ФИО _____

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 низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. 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 организационных 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, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? (да/нет)

Анкета наставника (форма преподаватель-преподаватель)

ФИО _____

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 низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. 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
6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Как вы думаете, насколько хорош Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, насколько хорош с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество разработанной вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	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. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1-2 раза	Никогда
---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставляемого (форма работодатель - студент)

ФИО _____

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 низкий балл, а 10 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических практик	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? (да/нет)

Приложение 10.

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в %, (z/x*100)
1. Количество студентов, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8. Процент студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
9. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с представителем предприятия)				
10. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 – минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в целевой модели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)										
13. В достаточном ли объеме представлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным)										