

СОГЛАСОВАНО
Советом колледжа
Протокол № 64
от « 01 » декабря 2025 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
В.Ю. Маевский
2025 г.



СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

П.РКВТ – 79

(с извещением об изменении (переиздании) №4)

Разработчик:

Начальник методического
отдела
Методист

Согласовано:

Заместитель директора по учебно-
методической работе

Заместитель директора по учебно-
воспитательной работе и
социальным вопросам

Главный бухгалтер

В.А. Бунзе

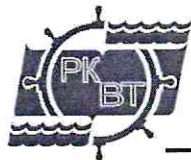
А.Ю. Иванова

Н.Л. Кабанова

М.С. Воробьев

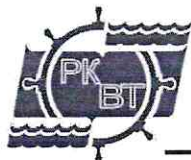
Е.А. Потыко

2025 год



СОДЕРЖАНИЕ

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



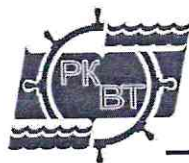
1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

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

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем положении использованы ссылки на следующие документы:

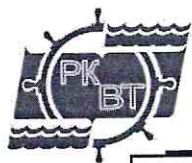
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);
- «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», утвержденный приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762.
- Положение о практической подготовке обучающихся, утв. Приказом Минобрнауки РФ № 885, Минпросвещения РФ № 390 от 05.08.2020 г.;
- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 № 7.
- Устав колледжа;
- СТ.РКВТ-01 Система менеджмента качества. Управление документированной информацией;
- И.РКВТ-01 Система менеджмента качества. Инструкция по делопроизводству.



3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1 Термины и определения

Наставничество	-универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
Форма наставничества	-способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников
Программа наставничества	-комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
Наставляемый	-участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»
Наставник	-участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного 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
Эндаумент	-фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований

3.2 Обозначения и сокращения

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

СМК – система менеджмента качества

УД – учебная дисциплина

ПМ – профессиональный модуль

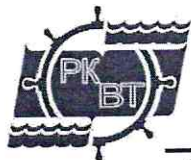
4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 Настоящее Положение:

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

4.2 Положение разработано в соответствии с:

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



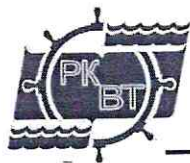
общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);

- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
- Распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020г. №P-174 (ред. от 16.01.2024) «Об утверждении Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».
- Письмом Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями о разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).
- Указом президента о проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника от 27.06.2022 г. № 401.
- «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», утвержденный приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762.
- Положением о практической подготовке обучающихся, утв. Приказом Минобрнауки РФ № 885, Минпросвещения РФ № 390 от 05.08.2020 г.
- Приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22.06.2020 №481 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования»;
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 г. № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам»
по форме, регламентированной стандартом СМК СТ.РКВТ-01 «Управление документированной информацией».
- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 № 7.

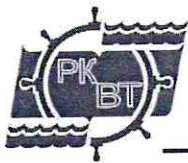
5. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ КОЛЛЕДЖА ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

5.2 Задачи внедрения наставничества:



- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
 - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
 - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
 - создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
 - комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения образовательных программ среднего профессионального образования, формирование общих и профессиональных компетенций;
 - повышение уровня профессионального обучения и профессиональных навыков выпускников колледжа;
 - сопровождение обучающихся колледжа на предприятии в период реализации программ производственной практики;
 - повышение мотивации обучающихся колледжа к установлению длительных трудовых отношений с предприятием по окончании курса обучения в колледже;
 - приобщение обучающихся к корпоративной культуре предприятия;
 - содействие достижению обучающимися высокого качества труда;
 - оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;
 - содействие формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников;
 - формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения его участников.
- 5.3 Внедрение целевой модели наставничества в колледже предполагает осуществление следующих функций:
- реализацию плана мероприятий («Дорожной карты») внедрения целевой модели наставничества;
 - разработку, утверждение и реализацию Программ наставничества;
 - назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в колледже;
 - привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
 - инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
 - осуществление персонифицированного учёта обучающихся и педагогов, участвующих в наставнической деятельности колледжа;
 - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
 - обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в колледже;
 - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели



наставничества, в формате непрерывного образования.

6. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1 Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

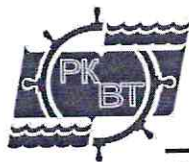
- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- приобретение обучающимися необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД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

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

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

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

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в другие регионы;
- устаревание рабочих кадров, приводящее к инерционному движению



региональных предприятий.

7 ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1 Характерными особенностями наставничества являются:

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

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

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

8 ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1 Наставническая деятельность осуществляется на основании:

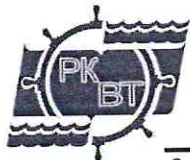
- Положения о наставничестве,
- «Дорожной карты» внедрения Целевой модели
- Программ наставничества колледжа.

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

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

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

8.2 Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор колледжа, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в колледже.



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

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

8.4 Наставниками могут быть:

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

8.5 Назначение наставников происходит на добровольной основе.

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

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

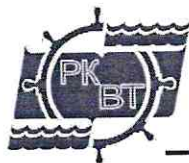
8.8 Организация и проведение наставничества обучающихся на предприятиях регламентируется:

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

8.9 Для организации и проведения наставничества:

8.9.1 Предприятие:

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



8.9.2 Колледж:

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

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

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

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

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели.

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

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

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

На данном этапе собираются:

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

– Этап 3. Формирование базы наставников.

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

– Этап 4. Отбор/выдвижение наставников.

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



подразделения, педагогического совета колледжа, Управляющего совета и др.), составленного в произвольной форме на имя директора колледжа.

– Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

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

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

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

– Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

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

9 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

9.1 На куратора возлагаются следующие обязанности:

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

9.2 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, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в колледже;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;



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

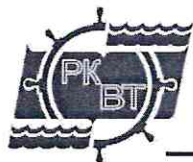
10 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

10.1 Наставник обязан:

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

10.2 Наставник имеет право:

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



индивидуального планаразвития.

11 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

11.1 Наставляемый обязан:

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

11.2 Наставляемый имеет право:

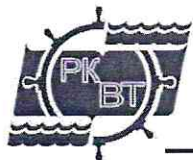
- пользоваться имеющейся в колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством;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

12 МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

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

12.2 Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие.



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

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

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

13 МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

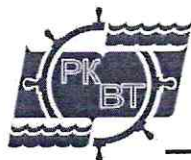
13.1 Участники системы наставничества в колледже, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директором колледжа к следующим видам поощрений:

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

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

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

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



Приложение 1

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

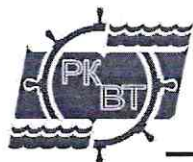
Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников (кураторов) колледжа являются:

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

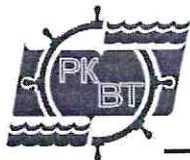
Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии ¹
СТУДЕНТ –СТУДЕНТ	активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ	опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

¹ Критерии выделены в соответствии с требованиями, предусмотренными Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися



Форма наставничества	Критерии ¹
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа
РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	– 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 своей работе, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник колледжа



Приложение 2

Форма Проекта соглашения о
сотрудничестве образовательной организации
с партнером-работодателем

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. _____ " ____ " ____ 20__ г.

ГБПОУ РО «РКВТ» в лице _____,

Наименование должности _____ Фамилия Имя Отчество (полностью)
действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и
« _____ »
наименование партнера- работодателя

в лице _____,

наименование должности _____ Фамилия Имя Отчество (полностью)
действующего на основании _____,

наименование правоустанавливающего документа

именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Ростовской области Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ СОГЛАШЕНИЯ

1.1 Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества ГБПОУ РО «Ростовский-на-Дону колледж водного транспорта» (далее колледж).

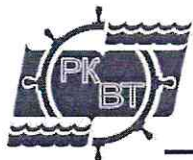
1.2 Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций Ростовской области в рамках формы наставничества «работодатель-студент».

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1 Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в колледже;
- приглашать обучающихся колледжа на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель – студент»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества колледжа, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;
- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества колледжа в средствах массовой информации, в т.ч. – в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2 Участвуя в наставнической деятельности колледжа, Партнер принимает



на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями колледжа для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными колледжем;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества колледжа;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества колледжа (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества колледжа.

2.3 Колледж имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями колледжа мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-студент» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества колледжа в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;
- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

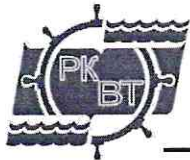
2.4 Колледж принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в колледже;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

3.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и



оценивать результаты совместной работы.

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

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

Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до «__» _____ 20__ г.

4.ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА И ПОДПИСИ СТОРОН

Наименование образовательной
организации

Наименование партнера-
работодателя



Приложение 3
Примерная форма базы наставляемых

БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ

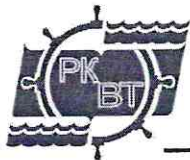
№ п/п	Фамилия Имя Отчество наставляемого	Контактные данные для связи (данные представи- теля)	Год рождения наставля- емого	Основной запрос наставляе- мого	Дата вхождения в программу	Фамилия Имя Отчество наставника	Форма настави- чества	Место работы/ учебы наставника	Дата завершения программы	Отметка о прохождении программы
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										



Приложение 4
Примерная форма реестра наставников

РЕЕСТР НАСТАВНИКОВ

№ п/п	Фамилия И.О. наставника	Контактные данные для связи	Место работы/ учебы наставника	Дата вхождения в программу	Фамилия И.О. наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы
1.							
2.							
3.							
4.							
5.							
6.							
7.							
8.							
9.							



Приложение 5

Форма заявления кандидата в наставники

Директору ГБПОУ РО «РКВТ»

Фамилия И.О.в дательном падеже (кому?)

Фамилия Имя Отчество (полностью)
(кого?)

Наименование должности

кандидата в наставники

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ РО «РКВТ» на 20__-20__учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

С Положением о наставничестве ГБПОУ РО «РКВТ» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«__» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«__» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи



Приложение 6

Форма заявления кандидата в наставляемые

Директору ГБПОУ РО «РКВТ»

Фамилия И.О.в дательном падеже (кому?)

Фамилия Имя Отчество (полностью)
(кого?)

Наименование должности

Название группы кандидата в
наставляемые

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставляемых в Программу наставничества ГБПОУ РО «РКВТ» на 20__-20__учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

С Положением о наставничестве ГБПОУ РО «РКВТ» ознакомлен(а).

Дата написания заявления «__» _____ 20__ г.

Подпись

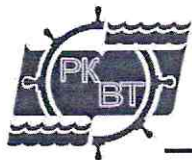
Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ

«__» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи



Приложение 7

Форма индивидуального плана

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

Наставник

Фамилия Имя Отчество (полностью)

Наименование должности

Наставляемый

Фамилия Имя Отчество (полностью)

Наименование должности

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении программы

Наставник

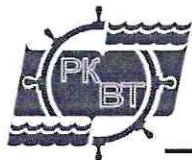
Подпись

И.О. Фамилия

Ознакомлен:

Подпись наставляемого

И.О. Фамилия



Приложение 8
Форма отчета наставника

ОТЧЁТ НАСТАВНИКА

Фамилия И.О.

№ п/ п	Фамилия И.О. наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник

Наименование должности

подпись

И.О. Фамилия

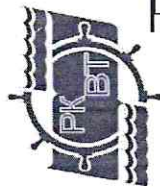


Приложение 9

Форма SWOT-анализа Программ наставничества

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>) – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; – Участники Программы (%) не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества материально-техническая,...) в колледже не позволяет достичь в



	стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами-колледжа в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в колледже; Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-студентами;	полной мере цели и задачи – Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками;
--	--	---

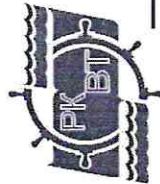
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов колледжа; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления; – Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества;...	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения воспитания обучающихся; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в колледже;...
----------------	---	---



Продолжение приложения 9

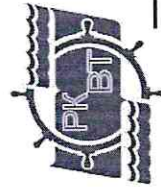
SWOT-анализ Программ наставничества Формы наставничества «студент-студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилась участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами-колледжа в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в колледже; - Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-студентами;	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; – Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, Инфраструктура наставничества материально-техническая,...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задачи Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможности регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками;



Продолжение приложения 9

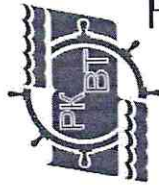
Внешние	Возможности:	Угрозы:
	– Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов колледжа; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления; – Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества;...	– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения воспитания обучающихся; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в колледже;...



Продолжение приложения 9

SWOT-анализ Программ наставничества¹ Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в данном колледже в течение следующих 5 лет; У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа;	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни колледжа); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;
	– У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества;	– Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса колледжа;



Внешние	Возможности:	Угрозы:
	– Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления;	– Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; – Рост конкуренции между колледжами за квалифицированные педагогические кадры; – Переход напреимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;



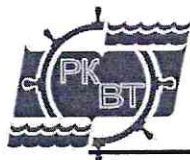
Продолжение приложения 9

SWOT-анализ Программ наставничества¹ Формы наставничества «работодатель – студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; – Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и колледжа, занимаясь всесторонней поддержкой талантливой молодежи и расширяя образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; – Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; – Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; – У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант	Слабые стороны: – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Формальное участие наставников-работодателей в программенаставничества; – Наставляемые (%) не рассматривают варианттрудоустройства на региональных предприятиях; – Не организовано систематическое развитие и методическаяподдержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая,...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задачЦелевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; – У колледжа нет наработанных связей с предприятиями-	

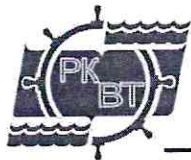


	трудоустройства на региональных предприятиях; – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи колледжа с партнерами-работодателями;	работодателями; – Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования Ростовской области; – Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Ростовской области проектного управления;	Угрозы: – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества колледжа; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подорывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;



ОЦЕНКА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

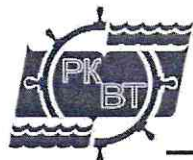
Показатели	Оценка в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.									
1. Актуальность программы наставничества										
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами										
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого										
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)										
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества										
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов										
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию Взаимодействия наставника и наставляемого										
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)										
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)										



Приложение 11

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

1. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации)*.
2. Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества учителей- молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации)*.
3. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % *(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)*.
4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % *(опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)*.
5. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % *(опросный)*.



Приложение 12

Форма анкеты удовлетворенности
Программой наставничества (для наставляемого)

АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА (для наставляемого)

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

Вопросы / баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?										
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?										
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?										
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

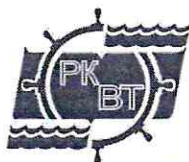
3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!



Приложение 13

Форма анкеты удовлетворенности
программой наставничества (для наставника)

АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

(для наставника)

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

баллы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?										
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?										
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?										
1.5. Насколько удалось спланировать работу?										
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?										
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.9. Насколько понравилась работа наставником?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

1. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

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

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

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

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

6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет] _____

Благодарим вас за участие в опросе!



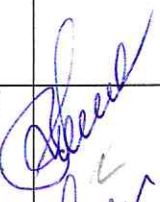
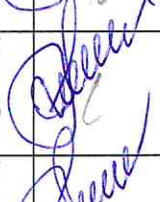
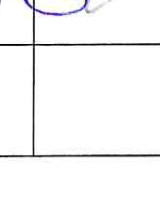
Приложение 14

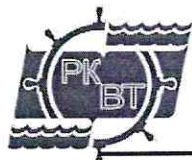
Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-наставника

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



ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Количе- ство изменен- ных листов	Количе- ство заменен- ных листов	Количе- ство новых листов	Количе- ство аннулиро- ванных листов	Номер извещения об изменении	Подпись	Дата утвержде- ния извеще- ния об измене- нии	Дата введения изменения
1	9	9	30	нет	Извещение об изменении (переиздании) №1		30.10.2020	30.10.2020
2	39	39	1	нет	Извещение об изменении (переиздании) №2		28.12.2023	28.12.2023
3	40	40	1	нет	Извещение об изменении (переиздании) №3		13.03.2024	13.03.2024
4	41	41	нет	нет	Извещение об изменении (переиздании) №4		01.12.2025	01.12.2025



ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ

№ п/п	Наименование должности	Фамилия И.О.	Дата	Подпись
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				