

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное

профессиональное образовательное учреждение

Иркутской области

«ИРКУТСКИЙ ГИДРОМЕТЕОРОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

«УТВЕРЖДАЮ» Директор ГБПОУ ИГМТ

л.Б. Быстрова
«О1» сентября 2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ

ОНАСТАВНИЧЕСТВЕ

В ГБПОУ ИГМТ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Иркутской области «Иркутский гидрометеорологический техникум» (ГБПОУ ИГМТ) (далее – техникум) разработано в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность 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 MP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для осуществляющих образовательную деятельность общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Уставом ГБПОУ ИГМТ и определяет порядок организации наставничества для внедрения практикоориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- 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 техникуме и его эффективности.
 - 1.3. Участниками системы наставничества в ОО являются:
- наставник:
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее наставляемый);
- директор ГБПОУ ИГМТ;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- участники бизнес-сообщества, в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА.

- 2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессионального самоопределения обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.
 - 2.2. Задачами наставничества являются:
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социальнопродуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональному самоопределению;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
 - 2.3. Внедрение программы наставничества в ГБПОУ ИГМТ предполагает осуществление следующих функций:
- реализация внедрения программы наставничества «Мы рядом» в ГБПОУ ИГМТ;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация индивидуальных планов (программ) наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию работы по развитию системы наставничества;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе материально-техническое, информационно- методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- Анализ и оценка качества реализации Программы наставничества, показателей эффективности наставнической деятельности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества в ГБПОУ ИГМТ .

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

- реализуемые в техникуме формы наставничества («студент-студент»); «педагог
- педагог»; «работодатель студент») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- примерные шаблоны индивидуальных планов 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.
- 3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в техникуме.
- 3.3. 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:

- обучающиеся, изъявившие желание в назначении наставника;
- молодые специалисты;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.
 - 3.4. Наставниками могут быть:
- обучающиеся;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица ОО,
- сотрудники партнерских предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации программы наставничества.
- 3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.
- 3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более трёх наставляемых, исключение групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.7. 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.

- 3.8. Замена наставника производится приказом директора техникума, основанием могут выступать следующие обстоятельства:
- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;
- 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.

- 3.9. Этапы наставнической деятельности в техникуме осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:
- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели наставничества и реализации программы
- ;Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;
- Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

- Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели и анализ результатов работы по реализации прораммы.
- 3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска техникуме, включающая себя информирование наставничества В участников наставнической деятельности, определение потенциальных заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений (формат приведен в Приложении 3.) с организациями партнерами, участвующими реализации программ социальными наставничества ОО.
- 3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в OO, которые еще не давали такого согласия,
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники несовершеннолетние.
- 3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1).
- 3.13. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (см. Приложение 4), прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа директора техникума 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, комиссии или совета техникума) составленного в произвольной форме на имя директора.

- 3.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа куратор утверждает индивидуальные Программы (планы работы) наставничества на текущий учебный год.
- 3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.
- 3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

- 4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:
- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- ежегодное утверждение индивидуальных Программ наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность;
- 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 8);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (приложение 9);
- 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 техникуме и участие в его распространении.

4.2. 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 локальные нормативные документы техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества реализации Программ наставничества.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. 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 т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- в случае, если он не является сотрудником техникума, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в техникуме, 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 «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору техникума и куратору с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

6.1. 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 учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с ежегодным планом развития наставничества и Программой наставничества техникума.
 - 6.2. Наставляемый имеет право:
- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационноаналитической 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;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в техникуме.

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАМ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ГБПОУ ИГМТ направлена на:
- изучение (оценку) качества реализованных в техникуме Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 8);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 9);
 Оценка эффективности деятельности в сфере наставничества осуществляется с

периодичностью 1 раз в год (не позднее 20 июня ежегодно)

- 7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме (Приложение 11).
- 7.3. В целях обеспечения открытости реализации программы наставничества насайте техникума размещается и своевременно обновляется следующая информация:
- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках реализации программы наставничества.

8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в техникуме, создании среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

- 8.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора ГБПОУ ИГМТ по ходатайству куратора к следующим видам поощрений:
- публичное признание значимости их работы объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах техникума в социальных сетях; поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года»,
 «Лучшая пара «Наставник+».
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.
- 8.3. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

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

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора техникума являются:

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

таблице ниже:

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

работодатель	- неравнодушный профессионал с опытом работы не менее
– студент	10 (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,
	– возможно, выпускник техникума

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «педагог-педагог» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART- цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами техникума.

Проект соглашения о сотрудничестве образовательной организации спартнером-работодателем

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

Γ	""	2020 г.
Государственное бюджетное образовательное учре «Иркутский гидрометеорологический техникум» директора Л.Б. Быстровой, действующего на остдалее «Образовательная организация» и работодателя» в лице, действенное действенное действенное учре и действенное учре действенное учре и действенное учре действенн	(ГБПОУ Й новании Уста «Наименова	ГМТ) в лице ава, именуемое ние партнера-
, именуемое далее «Партнер «Стороны», в целях реализации Программы на организаций, осуществляющих образовательную д среднего профессионального образования, в том чи практик обмена опытом между обучающими Соглашение о нижеследующем:	о», совмест ставничеств еятельность исле с приме	но именуемые а обучающихся по программам енением лучших

1. Предмет Соглашения

- 1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества Образовательной организации.
- 1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся образовательных организаций Еврейской автономной области в рамках форм наставничества «работодатель-ученик», «работодатель-студент».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

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

- 2.2. Участвуя в наставнической деятельности Образовательной организации, Партнер принимает на себя следующие обязательства:
- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по реализации программ наставничества;
- выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными Образовательной организацией;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях
 Программы наставничества Образовательной организации;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Образовательной организации.
 - 2.3. Образовательная организация имеет право:
- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-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 Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;
- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.
- 2.4. Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:
- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в Образовательной организации;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;

3.Заключительные положения

- 3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.
- 3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.
- 3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

4. Юридические адреса и подписи Сторон

Наименование образовательной организации

Наименование партнераработодателя

Приложение 3.

Примерная форма базы наставляемых

№	ФИО настав- ляемого	Контактные данные для связи (данные представите ля)	Год рождения наставля-емого	Основной запрос наставля- емого	Дата вхож- дения в прог- рамму	ФИО настав- ника	Форма наставн ичества	учебы	Дата заверше ния програ- ммы	Резуль- таты Прог- раммы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте ОО	Отметка о прохож- дении программы
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												

Приложение 4.

Примерная форма реестра наставников

Nº	ФИО	Контак- тные данные для связи	Место работы/ учебы настав-	Основ ные компе- тенции настав ника	Важные для про- граммы дости- жения настав- ника	Инте- ресы настав- ника	Ресурс времени на программ у настав- ничества	Дата вхожде- ния в прог- рамму	ФИО настав- ляемого (настав- ляемых)	Форма настав- ничества	Место работы/ учебы настав-ляемого	Дата завер шения прог- раммы	раммы	Ссылка на кейс/ отзыв настав ника, размещенные на сайте
1.														
2.														
3.														
4.														
5.														
6.														
7.														
8.							·							
9.														

Форма заявления кандидата в наставники

	Директору ГБПОУ ИГМТ
	(полные ФИО и должность кандидата в наставники)
Заявление	
Прошу считать меня участвующим(ей) в отб наставничества «Мы рядом» ГБПОУ ИГМТ на 2	
Контакты кандидата: телЕ	-mail:
К заявлению прилагаю: 1. портфолио на листах 2. согласие родителей (законных предстат обучающихся) 3. справку об отсутствии судимости (для наст работодателей) 4. медицинскую справку (для наставников – пребомодателей) 5 (иные документы, которые кандидат посчита	авников — представителей едставителей) на листах
(иные документы, которые кандидат посчита	ы нужным представить)
С Положением о наставничестве в ГБПОУ ИГМТ	
«»20г Подпись	Расшифровка подписи
Подтверждаю свое согласие на обработку свои порядке, установленном законодательством РФ	х персональных данных в
«»20г.	
«»20г Подпись	Расшифровка подписи

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

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО					
	Измертомия ироформом и мой доято и мости и мутором и р					
	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая					
	деятельность:					
	(например: наставничество над молодыми специалистами,					
	методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать,					
	каких), организация образовательного процесса, решение					
	конкретных психолого-педагогических и коммуникативных					
06-22-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-2-	проблем обучающихся и др.)					
_	вание организации, которую окончил наставник (город, год					
окончания) Должность в настоящ	ee pnema.					
должноств в настоящ	се времи.					
Профессиональный о	пыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест					
работы						
Опыт работы наставн	иком: лет					
Проформация из из	Apton Moto www.apyny mannofatay (vymanaty).					
Профессиональные достижения	-Автор методических разработок (указать); -Победитель Конкурса (название, номинация, год)					
достижения	—					
Профразвитие	- 2018 г дополнительная профессиональная программа «»					
по профилю	(час.), город;					
наставнической	–					
деятельности						
Работа в качестве	– эксперт конкурсаг.;					
эксперта, члена	– член рабочей группы по разработкег.;					
рабочих групп и др.	– член комиссии пог.;					
	— член жюри конкурса г.;					
	- эксперт проекта <u>г</u> .;					
Наиболее значимые	-					
публикации						
Попродое зменьти то	Fuero deputocati no (E):					
Наиболее значимые грамоты и	Благодарность за (г.);Почетная Грамота за внедрение (г.);					
благодарности	Почетная грамота за внедрение (г.);Благодарственное письмо за значительный вклад в (г.);					
I	,, _r					

Формат портфолио наставника (для обучающихся)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:
	(например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта)
Место учебы	указать образовательную организацию, курс/класс
January 1992	
Мои достижения в	Например:
учебе	- отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по
	гуманитарным дисциплинам;
	победитель/лауреат конкурса
	_
	⁻
Мои достижения в	Например:
спорте	- имею первый юношеский разряд по шахматам;
	- чемпион EAO (РФ) по в году;
Мои достижения в	Например:
общественной работе	-лидер общественной организации учащихся «»;
	-активный участник «РДШ» ЕАО с 2020 г. (чтосделано);
Наиболее значимые	Например,
грамоты и	– Благодарность СОШ №… «За успехи в учебе» (2020, 2021гг.);
благодарности	_

SWOT-анализ Программ наставничества

Формы наставничества «студент-ученик»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны:	Слабые стороны:
	– Значительная доля участников (%), которым понравилось	– Значительна доля участников (%), которым не понравилось
	участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;	участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить
	– Наставляемые (%) стали интересоваться новой инфор-	работу в ней;
	мацией (подписались на новый ресурс, прочитали	
	дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание	посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой
	собственного профессионального будущего, возрос интерес к	1 1 , , ,
	одной или нескольким профессиям;	– Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не
	– У участников Программы (%) появилось желание изучать	готовы изучать что-то помимо школьной
	что-то помимо школьной программы/программы СПО,	
	реализовать собственный проект в интересующей области;	в интересующей области;
	– У наставляемых (%) появилось желание посещать допол-	- Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные
	нительные спортивные мероприятия;	спортивные и культурные мероприятия;
	– У наставляемых (%) появилось желание посещать допол-	– Неэффективная/непроработанная система мотивации
	нительные культурные мероприятия;	участников Программы;
	– Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;	 Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;
	– Повысилась успеваемость наставляемых (значения)	- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с
	– Эффективная система мотивации участников Программы;	куратором,
	– Достаточность и понятность обучения наставников;	– Инфраструктура наставничества (материально-техническая,
	– Наработанные связи с партнерами-ОО в сетевом) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач
	сотрудничестве;	Целевой модели;
	– Наличие групповых активов, лидеров групп, студенчес-	– Высокая перегрузка наставников, как следствие –
	кого/школьного совета, волонтерских объединений в ОО;	невозможность регулярной работы с наставляемыми;
	– Наставники-студенты (%) отметили полезность	– Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть
	совместной работы с наставляемыми-учениками;	наставниками;
	–	

Внешние	Возможности:	Угрозы:
	-Акцентирование внимание государства и общества на	- Нестабильность внешней социально-экономической среды
	вопросы наставничества;	функционирования ОО;
	 Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОО; Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для 	родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся (учеников школ/студентов ПОО);
	осуществления дистанционного обучения;	(подрывает основу наставничества);
	-Республика и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в раках Программы наставничества;	модели;

Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны:	Слабые стороны:
	– Значительная доля участников (%), которым понравилось	- Значительна доля участников (%), которым не понравилось
	участие в Программе, и которые готовы продолжить	участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу
	работу в Программе;	в ней;
	– Участники Программы (%) видят свое профессиональное	– Низкая активность участников Программы (нет желания более
	развитие в данной ОО в течение следующих 5 лет;	активно участвовать в жизни ОО);
	- У участников Программы (%) появилось желание более	– Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в

активно участвовать в культурной жизни ОО; успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с - У участников Программы (%) появилось желание и/или педагогическим и родительским сообществами по итогам силы реализовывать собственные профессиональные Программе наставничества; работы: статьи, исследования Неэффективная/непроработанная система мотивации - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечаучастников Программы; ют прилив уверенности в собственных силах для развития - Не организовано систематическое развитие и методическая личного, творческого и педагогическогопотенциала; поддержка наставников; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости – Отсутствует регулярная обратная связь наставников и улучшение поведения в подшефных классах, сокращение куратором, числа конфликтов с педагогическим и родительским – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) сообществами благодаря Программе наставничества; в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой - Эффективная система мотивации участников модели; Программы; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – – Достаточность и понятность обучения наставников; невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Высокие достижения педагогов ОО, которые можно – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; использовать в Программе наставничества; - «Старение» педагогического корпуса ОО; **–** ... Внешние Возможности: Угрозы: Нестабильность внешней социально-экономической среды -Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; функционирования ОО; -Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ -Рост конкуренции между ОО за квалифицированные для осуществления дистанционного обучения педагогов; педагогические кадры; -Акцентирование внимание государства и общества на Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); вопросы наставничества; Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

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 ОО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и 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 уровнемподготовки (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 трудоустройства на региональных предприятиях; — У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего,	 Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, Инфраструктура наставничества (материально-техническая,) в ОО не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми;

	возрос интерес к одной или нескольким профессиям; — У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; — Повысилась успеваемость наставляемых (значения) — Эффективная система мотивации участников Программы; — Достаточность и понятность обучения наставников; — Наработанные связи ОО с партнерами-работодателями; —	
Внешние	Возможности: -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;	 Угрозы: Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОО; Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (х)	Показатель после реализации программы (у)	Разница (z = x - y)	Значение в процентах (z / x * 100)
1. Количество обучающихся, 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 педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри ОО, группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

1.2. Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный											
1. Актуальность Программы		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
наставничества							1					
2. Формы и программы взаимодействия		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
наставника и наставляемого описаны												
достаточно для внедрения в												
образовательной организации		1	2	2	4	_		7	0		10	1
3. Программа направлена на достижение		1	2	3	4	5	6	/	8	9	10	
желаемого конечного результата. Ее												
цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с												
планируемыми результатами												
4. Практическая значимость наставни-		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ческого взаимодействия для личности		1		5	т —	5	U	,	U		10	1
наставляемого												
5. Соответствует ли на практике		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
организация процесса наставнической	ı				-						10	I
деятельности принципам, заложенным в												
Методологии (целевой модели)												
6. Адаптивность, динамичность и		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
гибкость Программы наставничества	<u> </u>										ı	1
7. Понятность алгоритма отбора/		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
выдвижения наставников, наставляемых	1	· ·	u									
и кураторов												
10. Наличие понятных форматов (для		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
куратора) по выстраиванию												
взаимодействия наставника и												
наставляемого		_							-			
11. Понимание форм поощрения и		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
мотивации наставников и наставляемых	1	4	•	_	4			_			10	
12. Наличие методической поддержки и		l	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
сопровождения проведения апробации												
методологии наставничества (горячая												
линия, возможность получения												
участником апробации исчерпывающего												
ответа на вопрос) 13. В достаточном ли объеме		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым		1	4	J		5	U	,	O	,	10	
ресурсам для апробации методологии												
наставничества (организационным,												
методическим, информационным и др.)												
, др.)	1											

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации

- 1. Доля обучающихся в образовательнойорганизации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек) (отношение количества, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся в техникуме)
- 2. Доля обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся в техникуме).
- 3. Доля педагогов -молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педагоговмолодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов, работающих в техникуме).
- 4. Количество предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников
- удовлетворенности 5. Уровень наставляемых участием программах В наставничества, % (опросный) (отношение наставляемых, количества удовлетворенных участием в к общему программах наставничества, количеству наставляемых, принявших участие программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).
- 6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (*опросный*).

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставляемого)

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

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]

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

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

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

- 2. Что особенно ценно для Вас 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. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-тоновое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!