

Приложение 1
к приказу ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»
от «17» сентября 2020 г. № 200
«О внедрении целевой модели наставничества
в ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ОДИНЦОВСКИЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»)

143006, Московская обл., г. Одинцово, ул. Глазынинская, д. 18, тел./факс 495(593-29-49); 593-00-48
e-mail: pu_18@mail.ru; ОКПО-34898352, ОГРН-1035006462391, ИНН/КПП-5032032276/503201001

ПРИНЯТО

Решением
Педагогического Совета
Протокол № 1
от 31 августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО
«Одинцовский техникум»

С.А. Костrikova
2020 г.

Положение
о программе наставничества в ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»

ПРИНЯТО

Решением Студенческого совета
техникума
Протокол от 11.09.2020 г. № 1

ПРИНЯТО

Решением Родительского комитета
техникума
Протокол от 29.08.2020 г. № 1

1. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества обучающихся в ГБПОУ МО «Одинцовский техникум» (далее - Положение, техникум соответственно) разработано в целях внедрения целевой модели наставничества для достижения максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых лиц, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся и педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Уставом техникума.

1.3. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники техникума;
- работодатели, представители образовательных и иных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти и местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. 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 заданных 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 техникума, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров техникума, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в техникуме.

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.

3. Цель и задачи наставничества. Функции техникума в области внедрения целевой модели наставничества

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, развития карьеры через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, а также оказание помощи педагогическим работникам техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в учебной, учебно-производственной, воспитательной, волонтерской других сферах деятельности;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие их профессиональному становлению;
- 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 учебно-производственной, исследовательской, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитии 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.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества в техникуме предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- разработка, утверждение и реализация программ наставничества;
- назначение кураторов, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в техникуме;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- 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 целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3.4. Внедрение целевой модели наставничества в техникуме призвано решать следующие проблемы:

- 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;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

4. Порядок организации наставнической деятельности в техникуме

4.1. Наставническая деятельность в техникуме осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества техникума.

4.2. Программа наставничества разрабатывается кураторами (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в техникуме формы наставничества;
- 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 (Приложение 1 к настоящему Положению).

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор техникума, кураторы наставнической деятельности техникума, наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в техникуме.

4.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении профессиональных компетенций.

4.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в техникум;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

4.6. Наставниками могут быть обучающиеся техникума, выпускники техникума, родители (законные представители) обучающихся (при этом родитель (законный представитель) не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица техникума, сотрудники образовательных и иных организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм

собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

4.7. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.8. Кураторы назначаются приказом директора техникума. Куратором может стать представитель техникума, представитель организации — партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

4.9. Назначение наставников и кураторов происходит на добровольной основе.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или наставляемого.

4.14. Замена наставника производится приказом директора техникума, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с техникумом;
- 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.

4.15. Для повышения эффективности работы по внедрению целевой модели наставничества в техникуме используются ресурсы клубных объединений (для обучающихся –студенческий совет и волонтерский центр «Феникс»).

5. Формы наставничества в техникуме

5.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

5.2. В техникуме реализуются следующие формы наставничества», с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме:

- «обучающийся-обучающийся»;
- «преподаватель-преподаватель»;
- «работодатель-обучающийся».

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

5.3. Форма наставничества «обучающийся-обучающийся»:

Предполагает взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

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

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, формирование положительного влияния на эмоциональный фон в студенческом коллективе.

5.4. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»:

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с более опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим молодому специалисту разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное влияние в коллектив техникума, повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентация молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, формирование интереса к педагогической деятельности, ускорение процесса профессионального становления педагога, формирование положительного эмоционального климата в коллективе.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Данная форма наставничества может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации.

5.5. Форма наставничества «работодатель-обучающийся»:

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия техникума с организациями - работодателями с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации,

профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-работодателям - подготовленных и мотивированных кадров.

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

Основными задачами деятельности наставника в отношении студента являются: помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников является - повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных организаций с должным уровнем подготовки, которое окажет благоприятное воздействие на социально-экономическое развитие Курганской области в долгосрочной перспективе.

5.6. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

6. Этапы наставнической деятельности в техникуме

6.1. 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;
- 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.

6.2. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в техникуме, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений (Приложение 3 к настоящему Положению) с организациями - социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества техникума, формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

6.3. На втором этапе составляется перечень лиц (база наставляемых), желающих иметь наставников (Приложение 4 к настоящему Положению), 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 техникуме, 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.

6.4. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

6.5. В рамках четвертого этапа происходит:

- выдвижение наставника/ков и кураторов может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников (инициативной группы, комиссии, родительского комитета и др.) техникума. На этом этапе издается приказ директора техникума;
- утверждение реестра наставников.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 5 к настоящему Положению), прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Все наставники готовят свои портфолио (Приложение 6 к настоящему Положению).

6.6. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора техникума утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

6.7. На шестом этапе проводится текущая работа кураторов, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

В рамках данного этапа:

- выбираются форматы взаимодействия для каждой пары или группы;
- анализируются сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- осуществляется методическое сопровождение работы наставника с наставляемым;
- осуществляется мониторинг эффективности реализации программы.

6.8. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности, формирование долгосрочной базы наставников, популяризация лучших практик.

7. Права и обязанности куратора и наставника

7.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в техникуме;
- разработка Программы наставничества техникума;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору техникума;

- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- проведение SWOT анализа в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 7 к настоящему Положению);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 8 к настоящему Положению);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели (показатели эффективности) (Приложение 9 к настоящему Положению);
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов (Приложение 10 к настоящему Положению);
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

7.1.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных наставляемых через доступные источники (родители (законные представители), кураторы учебных групп, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение директору техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности;
- организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

7.2. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него корректизы, 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 помочь 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;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме;
- в случае, если наставник не является сотрудником техникума, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

7.2.1. 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;
- 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;
- 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 с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. 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 Программой наставничества техникума.

8.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в техникуме 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 реализованной Программы наставничества, в оценке соответствия условий организации Программы 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 техникуме.

9. Мониторинг и оценка эффективности реализации Программ наставничества

9.1. Оценка эффективности реализации Программ наставничества в техникуме 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 анализа;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели;

9.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 декабря и 30 июня ежегодно).

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

9.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в Техникуме на официальном сайте техникума размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- Положение о программе наставничества;
- анонсы и отчеты мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

10. Мотивация участников наставнической деятельности

10.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора техникума к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте техникума;

- направление благодарственных писем родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.

10.2. Руководство Техникума также может оказывать содействие развитию социальных контактов наиболее активных участников наставничества в техникуме через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

10.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат техникуме.

10.4. Руководство техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации (с учетом финансовой возможности) с целью развития и пропаганды наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1

Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «обучающийся-обучаемый»

ФИО наставляемого					
Дата рождения					
Группа, специальность					
Психологическая характеристика обучающегося					
Основания для организации наставничества					
ФИО наставника					
Дата рождения					
Группа, специальность					
Срок реализации плана					
Регулярность встреч					
1	Цель	Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения студентов всех категорий			
2	Задачи	1. Помощь в реализации лидерского потенциала. 2. Развитие гибких навыков и профессиональных компетенций. 3. Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды. 4. Создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри техникума. 5. Формирование устойчивого студенческого сообщества и ассоциации благодарных выпускников.			
3	Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму, стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.			
4	Оцениваемые результаты	- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума; - численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; - качественный и качественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов; - отсутствие обучающихся, совершивших административные правонарушения; - снижение числа жалоб от преподавателей, связанных с нарушениями дисциплины, конфликтами в группе и техникуме.			
5	Структурное представление этапов	1. Отбор наставников: - Осуществляется через студенческий актив.	Этапы	Сроки	Ответственные Результат

	<ul style="list-style-type: none"> - Выбор из наиболее мотивированных студентов. - Прохождение тестирования / собеседования (предметного, психологического) на коммуникационные навыки и эмпатию. 	
2. Обучение наставников:	<ul style="list-style-type: none"> - Осуществляется куратором программы в организации. - Проведение регулярных встреч, тренировка в формате ролевого взаимодействия. - Определение потенциальных проблем наставляемых и форматов, подходящих для их решения. 	
3. Формирование пар «наставник-наставляемый»	<p>Возможные решения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) анкетирование с последующим совмещением; 2) групповые встречи, на которых формирование пар идет по принципу личной симпатии; 3) предложение куратора с последующей личной встречей наставника и наставляемого, предварительной беседой. 	
4. Мотивация для наставников:	<ul style="list-style-type: none"> - Лидерский статус. - Реализация лидерского потенциала. - Благодарственные письма и грамоты для портфолио. - Причастность к студенческому сообществу и общему делу. 	
5. Процедура завершения взаимодействия:	<ul style="list-style-type: none"> - Представление конкретных результатов взаимодействия - Защита проекта, анализ успеваемости и посещаемости куратором, сбор обратной связи от участников, рефлексия. - Решение о продолжении (переход на другую тему или проблему) или прекращении взаимодействия. - Взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования 	

Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «преподаватель-преподаватель»

ФИО наставляемого					
Опыт работы					
Основания для организации наставничества					
ФИО наставника					
Срок реализации плана					
Регулярность встреч					
1 Цель	Успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.				
2 Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности. 2. Развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса. 3. Ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности. 4. Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации. 5. Ускорить процесс профессионального становления преподавателя. 6. Сформировать сообщество (как часть преподавательского). 				
3 Ожидаемые результаты	Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.				
4 Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; - рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме; - качественный рост успеваемости и улучшение поведения студентов; - отсутствие конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; - рост числа собственных профессиональных работ: статей, проектов, исследований, методических практик молодого специалиста. 				
5 Структурное представление этапов	Этапы	Сроки	Ответственные	Результат	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Отбор наставников. Выбор из числа самых опытных и активных педагогов. Обсуждение может быть проведено на открытом педагогическом совете, назначение должно быть добровольным. 2. Обучение наставников. Осуществляется куратором программы в организации, если в этом есть необходимость. Куратор показывает возможные форматы взаимодействия с молодым педагогом, обсуждает с наставником сроки, регламент и планируемые результаты. 				

		<p>3. Формирование пар «наставник - наставляемый» Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.</p> <p>4. Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - закрепленный и уважаемый статус наставника; - лидерство в педагогическом сообществе; - создание здоровой атмосферы в педагогическом коллективе, способствующей повышению образовательных и воспитательных результатов в техникуме; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики; - повышение квалификации на партнерских образовательных площадках. <p>5. Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представление конкретных результатов взаимодействия; - тестирование и проверка (серия открытых уроков) молодого специалиста на закрепление необходимых навыков/успешную адаптацию; - взаимная оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «работодатель-обучающийся»

1	Цель	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
Опыт работы		
Основания для организации наставничества		
ФИО наставника		
Срок реализации плана		
Регулярность встреч		
2	Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала. 2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития. 3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии.

		4. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего професионально-этическим стандартам и правилам и развитию у студента интереса к трудовой деятельности в целом																								
3	Ожидаемые результаты	<p>Повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и професионального образования, получение конкретных професиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;</p> <p>увеличение числа потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и партнеры поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу</p>																								
4	Оцениваемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> - улучшение образовательных результатов; - численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; - увеличение процента учеников, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; - увеличение числа студентов, поступающих на очевые наставнической практикой факультеты и направления; - численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия; - увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; - численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ПОО. 																								
5	Структурное представление этапов	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Этапы</th> <th style="text-align: center;">Сроки</th> <th style="text-align: center;">Результат</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Отбор наставников через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос / личная встреча с Куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Обучение наставников. Осуществляется Куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. Формирование пар «наставник-наставляемый»</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Возможные решения:</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и обменом выбором.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3) День открытых дверей на предприятии с</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Этапы	Сроки	Результат	1. Отбор наставников через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос / личная встреча с Куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.			2. Обучение наставников. Осуществляется Куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.			3. Формирование пар «наставник-наставляемый»			Возможные решения:			1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.			2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и обменом выбором.			3) День открытых дверей на предприятии с		
Этапы	Сроки	Результат																								
1. Отбор наставников через сообщество благодарных выпускников и из числа активных профессионалов предприятия. Проводится опрос / личная встреча с Куратором программы на предмет коммуникационных навыков и возможностей оказать реальную помощь наставляемым.																										
2. Обучение наставников. Осуществляется Куратором программы в организации /внешними приглашенными специалистами. Наставник самостоятельно готовит личную программу по активизации профессиональных компетенций.																										
3. Формирование пар «наставник-наставляемый»																										
Возможные решения:																										
1) Анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников.																										
2) Групповая встреча наставников от предприятия и наставляемых с последующим общением и обменом выбором.																										
3) День открытых дверей на предприятии с																										

последующим сбором обратной связи от наставляемых.	<p>4. Мотивация для наставников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поощрение за реализацию программ; - статус лидера и значимого взрослого, подкрепление авторитета; - развитие коммуникационных и иных гибких навыков; - активное участие в сообществе благодарных выпускников - причастность, признание; - получение ценных и подготовленных кадров; - возможность тиражирования авторского наставнического опыта; - повышение квалификации на партнерских образовательных площадках. <p>5. Процедура завершения взаимодействия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - представление конкретных результатов взаимодействия; - защита проекта, представление бизнес-модели, продукта, результатов стажировок; - тестирование на предмет владения профессиональными/ гибкими навыками; - получение наставляемым приглашения на работу; - оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования. 	

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)

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

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

2. Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров и пр.); - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества техникума; -обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, эмпатией.
Обучающийся-обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> - ответственный, социально-активный обучающийся, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к саморазвитию и самосовершенствованию, к преображению окружающей действительности; - активный участник профессиональных, исследовательских, спортивных, творческих и других проектов; - увлекающийся, способный передать свою «творческую энергию» и интересы окружающим; - успешный в учебе; - коммуникативный, дисциплинированный, способный к самоорганизации.
Работодатель-обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> - неравнодушный профессионал, с опытом работы не менее 5 лет; - имеет профессиональные успехи, обладает высокой квалификацией, демонстрирует стабильно высокие результаты деятельности; - способен и готов делиться опытом, имеющий системное представление о своем участке работы; - обладает организационными и коммуникативными навыками, эмпатией, гибкостью в общении.

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г.Одинцово

«___» 20 ___ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Одинцовский техникум», именуемое далее «Техникум», в лице директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны и «Наименование партнера-работодателя» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настояще Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

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

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся Техникума в рамках формы наставничества «работодатель-обучающийся».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Техникуме;
- приглашать обучающихся Техникума на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель-обучающийся»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества Техникума, 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 Техникума в средствах массовой информации, в т.ч. - в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Техникума, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Техникума для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными Техникумом;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Техникума;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Техникума;
- 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 Техникума.

2.3. Техникум имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями Техникума мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-обучающийся» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Техникума в средствах массовой информации, в т.ч. - в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

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

2.5. Техникум 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 Техникуме;

- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

3. Заключительные положения

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

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

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

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

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

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течении 5 лет. По истечении срока действия настоящего договора, допускается его пролонгация, которая оформляется дополнительным соглашением.

4. Юридические адреса и подписи Сторон

Техникум	Партнер
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Одинцовский техникум» (ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»). Юридический адрес: 143006, Московская область, г. Одинцово, ул. Глазынинская, д. 18. ИНН 5032032276, КПП 503201001 ОКТМО 46641101 Телефон: (495) 593-29-49 E-mail: <u>pu_18@mail.ru</u> Директор <u>/С.А. Кострикова/</u>	

Приложение 4

БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ

Приложение 5

ПЕЕСТР НАСТАВНИКОВ

Образец портфолио наставника
 (для педагогов, представителей работодателей)

Фотография	ФИО
Образование	
Должность	
Профессиональный опыт, стаж работы	
Опыт работы наставником	
Профессиональные достижения	
Работа в качестве эксперта, члена жюри, рабочих групп и т.д.	
Награды	

Образец портфолио наставника
 (для обучающихся техникума)

Фотография	ФИО
Место учебы	
Достижения в учебе	
Достижения в спорте	
Достижения в общественной жизни	
Опыт работы наставником	
Награды	

Приложение 7

SWOT-анализ Программ наставничества в ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»

Формы наставничества «обучающийся-обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, интерес к одной или нескольким профессиям; - У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо реализуемой техникой образовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; - Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; - Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Наработанные связи с партнерами - образовательными организациями в сетевом сотрудничестве; - Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в техникуме; - Наставники-обучающиеся (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-обучающимися. 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 образовательной программы, реализуемой техникой, 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 техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит обучающихся/студентов, готовых и способных быть наставниками.
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя; - Акцентирование внимания государства и общества на вопросы 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды - Функционирования техникума; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей

	<p>наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение проектного управления; - В Одинцовском Г.О. проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие обучающиеся в рамках Программы наставничества. 	<p>(законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Финансовая и организационная оптимизация сети образовательных; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; - Вовлечение обучающихся вне техникума в антисоциальные структуры и организации; - Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся техникума.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Форма наставничества «педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в техникуме в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни техникума; - 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 курируемых 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 техникума, которые можно использовать в Программе наставничества 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 техникума); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам 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 (материално-техническая, ...) в техникуме 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 состава техникума.

Внешние	Возможности: <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя; - 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 проектного управления. 	Угрозы: <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; - Рост конкуренции между техникумом за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных кадров из техникума; - Финансовая и организационная оптимизация сети образовательных организаций; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.
----------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Формы наставничества «работодатель-обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 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 техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность

	<p>адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;</p> <ul style="list-style-type: none"> - У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; - У наставляемых-обучающихся (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возраст интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых-обучающихся (%) появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых(значения) - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Наработанные связи техникума с партнерами- работодателями. 	<p>регулярной работы с наставляемыми;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - У техникума нет наработанных связей с предприятиями-работодателями; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя; - 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 проектного управления. 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества техникума; - Финансовая и организационная оптимизация сети образовательных организаций; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.

АНКЕТА КУРАТОРА**1.1. Количественный анализ результатов программы наставничества**

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	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 различных видах учета				
4. Количество жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри техникума, группы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
9. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на старших курсах (совместно с представителем предприятия)				
10. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях				

1.2. Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный
1. Актуальность программы наставничества	
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	
3. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их 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. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	
9. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	
10. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения апробации (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	
11. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	

**Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в
ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»**

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	30	50	60	70
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
Доля педагогов - молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов - молодых специалистов техникума вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	30	40	50	60	80
Доля педагогов техникума, от общего числа педагогов техникума вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	3	5	7	10	12
Доля представителей предприятий (организаций) от общего числа партнеров техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставников, %	2	5	10	15	20
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50	60	70	80	85

Анкета
оценки удовлетворенности Программой наставничества в
ГБПОУ МО «Одинцовский техникум»
(для наставляемого)

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

Показатель	Баллы									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.1. Насколько было комфортно общение с наставником?										
1.2. Насколько был понятен план работы с наставником?										
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?										
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?										
1.5. Насколько удалось спланировать работу?										
1.6. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.7. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.8. Насколько понравилась работа наставником?										
1.9. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

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-то новое и/или интересное) [да/нет]