



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ДМИТРОВСКИЙ ТЕХНИКУМ»**

Рассмотрено на заседании
педагогического совета
Протокол № 7
"06" октября 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
И.Л. Александровская
«06» 20 20

**Положение № 85
О программе наставничества
ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»**

г. Дмитров, 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества в ГБПОУ МО «Дмитровский 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 29.12.012 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 организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Термины и определения

2.1. *Наставничество* — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

2.4. *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».

2.5. *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.

2.6. *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.

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

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 учебно-производственной, исследовательской, воспитательной, волонтерской, спортивной и 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, 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.

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

реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества;

назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели 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;

предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программ наставничества в техникуме, 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 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 куратором (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.

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор техникума, куратор 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 1 к настоящему Положению.

4.8. Куратор назначается 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 куратора 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 — клуб студенческих наставников, для начинающих преподавателей — Школа начинающего педагога и др.)

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—бучающийся»;

«преподаватель — 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, лишённое 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 включённости 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 вливание 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 включённости 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 «преподаватель — обучающийся»:

Предполагает взаимодействие опытного педагога и обучающегося, нуждающегося в поддержке.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие профессиональных компетенций и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к условиям обучения, оказание содействия комфортному влиянию в студенческое сообщество техникума, а также психологической поддержки.

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

5.6. 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: помощь 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.

5.7. 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 соответствии 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 2 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, желающих иметь наставников (Приложение 3 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 (Приложение 1 к настоящему Положению).

6.5. В рамках четвертого этапа происходит:

- выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников (инициативной группы, комиссии, родительского комитета и ДР) техникума. В первом случае составляется проект приказа 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, комиссии, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя техникума; - предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 5 к настоящему Положению). Для проведения отбора приказом директора техникума создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор техникума, и в которую входит куратор;

- утверждение реестра наставников.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 4 к настоящему Положению), прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Все наставники и куратор 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.

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников» (Приложение 7 к настоящему Положению), которые включаются в Программу наставничества.

6.7. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, 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 проекта ежегодной 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 8 к настоящему Положению);

оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 9 к настоящему Положению);

своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам уполномоченных органов (Приложение 10 к настоящему Положению),

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.

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 о 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 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

принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме, в том числе - в рамках «Школы наставников»;

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 мероприятия 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 (Приложение 8 к настоящему Положению)

выявление соответствия условий организации Программ наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 9 к настоящему Положению)•.

9.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 10 к настоящему Положению).

9.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме (Приложение 11 к настоящему Положению).

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

реестр наставников;

портфолио наставников;

перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества техникума;

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 в 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.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)

1. 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 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;
- 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	-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	ответственный, социально-активный обучающийся, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к саморазвитию и самосовершенствованию к преобразению 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 самоорганизации.
Преподаватель - обучающийся	-неравнодушный профессионал, опытный педагог, имеющий авторитет среди обучающихся; - имеет профессиональные успехи, обладает высокой квалификацией, демонстрирует стабильно высокие результаты деятельности; - обладает организационными и коммуникативными навыками, эмпатией, гибкостью в общении.
Работодатель-обучающийся	- 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.

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

форма

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. Дмитров

_____ 20 г.

«Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Московской области «Дмитровский 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 на территории Московской области Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет соглашения

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон 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 соответствии 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 (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.); оказывает содействие наставникам 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;

обучает наставников-сотрудников Партнера при условии организации на базе Техникума Школы наставника.

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»
ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»	
141800, Московская область, г. Дмитров, ул. Инженерная, д.2а, тел./факс. 84959939325	
<p>Директор</p> <p>_____ Александровская И.Л.</p>	

Приложение 5 к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»

форма заявления кандидата в наставники

Директору ГБПОУ МО
«Дмитровский техникум»

ФИО. кандидата в наставники должность курс, группа

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГПОУ МО «Дмитровский техникум» на 20__ - 20__ учебный год.

Контакты кандидата: _____ тел. E-mail: _____

К заявлению прилагаю:
портфолио на _____ листах
справку об отсутствии судимости (*Для наставников - представителей работодателей*)
медицинскую справку (*Для наставников представителей работодателей*)
иные документы на _____ листах.

С Положением о наставничестве обучающихся в ГБПОУ МО «Дмитровский техникум» ознакомлен(а).

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

_____/_____
подпись / ФИО

«__» _____ 20 г.

Приложение 6 к Положению о наставничестве обучающихся в ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»

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

ФОТО	Ф.И.О. Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.
Образование	
Должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы	краткое перечисление должностей и мест работы
Опыт работы наставником	имею (лет)\не имею
Профессиональные достижения	автор методических разработок (указать); — победитель Конкурса (название, номинация, год).
Проф.развитие по профилю наставнической деятельности	20__ г. - дополнительная профессиональная программа «...», кол-во час.
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	— эксперт конкурса — член рабочей группы по разработке — член комиссии по — член жюри конкурса — российский эксперт международного проекта
Публикации	
Наиболее значимые награды, знаки отличия	

образец портфолио наставника
(для обучающихся)

ФОТО	Ф.И.О.
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта)
Место учебы	указать образовательную организацию, курс
Мои достижения в учебе	Например: отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; — победитель/лауреат конкурса
Мои достижения в спорте или ином направлении	
Мои достижения в общественной работе	
Опыт работы наставником	имею (лет)\не имею
Наиболее значимые награды, знаки отличия	

КОНЦЕПЦИЯ «Школы наставника»

1. Общие положения

1 «Школа наставника», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в ГБПОУ МО «Дмитровский техникум» создается с целью оказать им методическую практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

1.2. В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

- 1) управленческого характера
 - ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;
 - недостаточно проработанная система материальной нематериальной мотивации наставников наставляемых;
 - слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;
 - неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;
- 2) социально-психологического характера:
 - пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе - при выполнении заданий;
 - избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого,
 - излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;
 - появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;
 - чувство обиды наставника за растущую независимость своего наставляемого;
 - недовольство наставляемого что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Все вышеуказанные факторы определяют задачи форматы работы «Школы наставника».

2. Задачи «Школы наставника»

2. 1. Основные задачи «Школы наставников»:

- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;
- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников,
- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала в ГБПОУМО «Дмитровский техникум»;
- повысить роль и престиж наставников.

3. Организация работы «Школы наставников»

3.1. Направления работы «Школы наставников»:

- регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;
- проведение обучающих мероприятий, «воркшопов», «world-caffe» и др. по актуальным вопросам наставничества;
- организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций—партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;
- презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в ГБПОУ МО «Дмитровский техникум» (Педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия др.) и за ее пределами;
- «круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;
- общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности в ГБПОУ МО «Дмитровский техникум» др.

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

3.3. Встречи участников наставнической деятельности проводится не реже, чем один раз в квартал.

Приложение 8 к Положению о наставничестве
обучающихся в ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»

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

Формы наставничества «обучающийся- обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <p>Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</p> <p>Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);</p> <p>У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</p> <p>У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо реализуемой техникумом образовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</p> <p>У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия;</p> <p>У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия;</p> <p>Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;</p>	<p>Слабые стороны:</p> <p>Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</p> <p>Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения)</p> <p>Участники Программы (%) не интересуются новой информацией</p> <p>Участники Программы не интересуются профессиями не готовы изучать что-то помимо образовательной программы реализуемой техникумом, реализовать собственный проект в интересующей области;</p> <p>Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;</p> <p>Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы•</p> <p>– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</p> <p>– Отсутствует регулярная обратная связь наставников с</p>

¹ Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие

	<p>Повысилась успеваемость наставляемых (значения) 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>	<p>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 учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками.</p>
<p>Внешние</p>	<p>Возможности :</p> <p>Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя, Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 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 в РФ и Московской области проектного управления; В Московской области проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие обучающиеся в рамках Программы наставничества.</p>	<p>Угрозы:</p> <p>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся 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.</p>

2 Это шансы, которые уже существуют за пределами техникума, и которые может использовать техникум (при желании), так и другие образовательные организации для своего будущего развития

Форма наставничества «педагог-педагог»

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

<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <p>Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя;</p> <p>Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</p> <p>Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</p> <p>Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</p> <p>Активное внедрение в РФ и Московской области проектного управления.</p>	<p>Угрозы:</p> <p>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума;</p> <p>Рост конкуренции между техникумом за квалифицированные педагогические кадры;</p> <p>Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества)•</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</p>
----------------	---	--

Формы наставничества «работодатель — обучающийся», «обучающийся-обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p>Внутренние</p>	<p>Сильные стороны:</p> <p>Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</p> <p>Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;</p> <p>— Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОУ, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;</p> <p>Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки;</p>	<p>Слабые стороны:</p> <p>— Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней,</p> <p>— Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия</p> <p>— Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы</p> <p>— Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества,</p> <p>— Наставляемые не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;</p>

— Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;

Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;

У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;

У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, 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 техникума с партнерами-работодателями.

— 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 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.

<p>Внешние</p>	<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; 	<p>Угрозы:</p> <p>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума,</p> <p>Низкая включенность отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества техникума;</p> <p>Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</p> <p>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</p>
----------------	--	--

Приложение 9 к Положению о
наставничестве обучающихся в ГБПОУ
МО «Дмитровский техникум»

АНКЕТА КУРАТОРА

1. 1.Количественный анализ результатов Программы наставничества ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»

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 обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4.Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри техникума, учебной(ых) группы(п) техникума				
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 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 представителями предприятия-работодателя)				
10.Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников				

1.2. Оценка Программы наставничества ГБПОУ МО «Дмитровский техникум»

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1- минимальный балл, 10 - максимальный
1. Актуальность Программы наставничества техникума	

2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для успешного внедрения в техникум	
3. Программа направлена на достижение желаемого конечного результата. Ее цели конкретизированы через задачи. Формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	
5. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в Методологии (целевой модели)	
6. Адаптивность, динамичность и гибкость Программы наставничества техникума	
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения 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 методологии наставничества (горячая линия, возможность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)	
11. В достаточном объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим информационным и др.)	

Приложение 10 к Положению о
наставничестве обучающихся в ГБПОУ
МО «Дмитровский техникум»

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в ГБПОУ МО
«Дмитровский техникум»

Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %
Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %
Доля педагогов — молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов — молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %
Доля педагогов — молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов — молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставника, %
Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставника, %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %

Приложение 11 к Положению о
наставничестве обучающихся в ГБПОУ
МО «Дмитровский техникум»

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

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 комфортно было общение с наставником?										
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?										
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?										
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?										
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?										
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?										
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания о участии в Программе наставничества?										

Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!