



государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Свердловской области
«Нижнетагильский государственный профессиональный
колледж имени Никиты Акинфиевича Демидова»
(ГАПОУ СО «НТГПК им. Н. А. Демидова»)



ТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СПО
НТГПК им. Н. А. Демидова
С.С. Морозова
2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕЛЕВЫХ МОДЕЛЯХ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»

Содержание

	Стр.
1. Общие положения	3
2. Основные термины и определения	5
3. Основные целевые модели наставничества в колледже	6
4. Функции колледжа при внедрении целевых моделей наставничества	7
5. Ответственность куратора за организацию программ наставничества в колледже и оценка вовлеченности обучающихся (студентов) в различные формы наставничества в колледже	7
6. Комплект нормативных локальных актов в колледже для внедрения целевой модели наставничества	9
7. Механизмы мотивации и поощрения наставников	10
8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества	11
9. Права и обязанности наставляемого обучающегося (студента)	16
10. Перечень документов, регламентирующих деятельность наставника и отчетная документация	16
11. Показатели эффективности целевой модели наставничества в колледже	17
Приложение 1. Форма базы наставляемых в колледже	18
Приложение 2. Форма базы наставников	19
Приложение 3. Форма дорожной карты внедрения целевых моделей наставничества в колледже	20
Приложение 4. Форма программы наставничества в колледже	23

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о целевых моделях наставничества обучающихся (студентов) в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова» (далее – Положение) регулирует порядок реализации механизма наставничества в профессиональной образовательной организации, направления и порядок организации наставничества по моделям:

модель «работодатель - студент»;

модель «мастер производственного обучения (педагог) – студент»;

модель «студент - студент».

определяет цели и задачи наставнической деятельности в отношении обучающихся (студентов).

1.2. Положение разработано в соответствии с :

- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ

- с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»;

- руководством Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор) от 2019 года по соблюдению организациями, осуществляющими образовательную деятельность, законодательства Российской Федерации в сфере образования в части организации и проведения практики обучающихся по основным профессиональным образовательным программам;

- Уставом ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова», утв. Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области № 178 –Д от 05.02.2020 г.;

- положением о Практике обучающихся, осваивающих основные образовательные программы среднего профессионального образования в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова» от 11.09.2019 г.

1.3. Целью внедрения целевых моделей наставничества в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова» (далее - колледж) является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях профессиональной подготовки специалистов, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и педагогических работников.

1.4. Задачи внедрения целевых моделей наставничества в колледже:

оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений обучающихся (студентов);

оказание помощи в адаптации обучающихся к условиям осуществления трудовой деятельности;

воспитание профессионально-значимых качеств личности обучающихся;

содействие выработке навыков профессионального поведения обучающихся, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;

изучение с обучающимися требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

оказание моральной и психологической поддержки обучающимся (студентам) в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;

развитие у обучающихся интереса к трудовой деятельности;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации мастеров производственного обучения (педагогов), увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

улучшение показателей колледжа по образовательным программам среднего профессионального образования;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку деятельности образовательной организации, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Целевые модели наставничества представляют собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих их внедрение в колледже и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

1.6. В колледже для реализации целевых моделей наставничества создается проектный офис, который осуществляет методическое сопровождение внедрения настоящих целевых моделей.

2. Основные термины и определения

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

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения желаемых результатов.

Наставляемый - обучающийся (студент), 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.

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

Куратор - сотрудник колледжа, либо организации из числа партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в колледже.

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

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

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

Благодарный выпускник - выпускник колледжа, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Основные целевые модели наставничества в колледже

Название целевой модели	Модель «работодатель - студент»	Модель «мастер производственного обучения (педагог) – студент»	Модель «студент - студент»
Цели и задачи	Получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.	Формирование у обучающихся (студентов) осознанного подхода к реализации личностного потенциала, стремлений к освоению профессии, обучение практическим умениям и отработка профессиональных навыков.	Формирование у обучающегося (студента) представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, образовательной и профессиональной траекторий развития.
	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося (студента), ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом. 	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала обучающегося (студента); - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; - развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; - помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. 	<ul style="list-style-type: none"> - помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; - осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; - развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; - укрепление связи между образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого сообщества.
Участники	Наставник - неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в	Наставник - неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, наличием свежего взгляда на бизнес - или производственные	Наставник - ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию, участник

	<p>работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа, член сообщества благодарных выпускников.</p>	<p>процессы, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями/премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся (студенту) как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа, член сообщества благодарных выпускников.</p>	<p>образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.</p>
	<p>Наставляемый Вариант 1. Активный обучающийся (студент) с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Вариант 2. Пассивный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа,.</p>	<p>Наставляемый Вариант 1. Активный обучающийся (студент) с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, готовый к самосовершенствованию, получению новых умений и навыков. Вариант 2. Пассивный студент, у которого отсутствует желание самостоятельно выбирать свою образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, с отсутствием желания осваивать выбранную профессию.</p>	<p>Наставляемый. Вариант 1. Активный обучающийся (студент) к получению большего объема информации, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения. Вариант 2. Низко мотивированный, студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа,.</p>
Область применения в	Наставник прикрепляется к обучающемуся (студенту) в рамках	Наставник прикрепляется к обучающемуся (студенту) в рамках	Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме

рамках образовательной программы	организации производственной практики по профессии (специальности) при реализации дуального (практико-ориентированного) обучения	организации учебной практики по профессии (специальности), в рамках организации проектной деятельности с обучающимися (студентами) в рамках реализации образовательной программы, в рамках подготовки к чемпионатам профессионального мастерства	внеурочной деятельности. Например: кружковая деятельность, проектная деятельность, волонтерство
----------------------------------	--	--	--

4. Функции колледжа при внедрении целевых моделей наставничества

При внедрении любой из моделей наставничества (работодатель-студент, мастер производственного обучения (педагог) - студент, студент-студент) колледж:

разрабатывает и реализует дорожную карту и мероприятия внедрения целевой модели наставничества;

разрабатывает и реализует программу наставничества;

осуществляет обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначает куратора внедрения целевой модели наставничества;

осуществляет инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществляет персонифицированный учет обучающихся (студентов), молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

вносит в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества в колледже:

обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

5. Ответственность куратора за организацию программ наставничества в колледже и оценка вовлеченности обучающихся (студентов) в различные формы наставничества

5.1. Куратор назначается решением директора с целью внедрения и контроля реализации целевой модели наставничества.

Куратором может стать представитель колледжа, представитель организации - партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, профессиональной деятельностью, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

5.2. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- 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;
- контроль проведения программ наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

5.3. При создании условий необходимого финансирования куратора программ наставничества используются ресурсы колледжа, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций и т.д.

5.4. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в колледже осуществляет куратор.

5.5. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества.

Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых. Форма базы наставляемых представлена в Приложении 1 к настоящему положению. Форма базы наставников в представлена в Приложении 2 к настоящему положению.

5.6. В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения.

6. Комплект нормативных локальных актов в колледже для внедрения целевой модели наставничества

6.1. Приказ по колледжу о внедрении целевой модели наставничества, включающий в себя:

- основания для внедрения целевой модели наставничества;

- сроки внедрения целевой модели наставничества;

- назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества с описанием обязанностей;

- назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества;

- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

- планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

- утверждение дорожной карты внедрения целевой модели наставничества по форме в Приложении 3 к настоящему положению.

- утверждение программы наставничества в образовательной организации по форме в Приложении 4 к настоящему положению;

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

7.1. В целях популяризации роли наставников применяются следующие меры:

- проведение конкурса «Лучший в профессии»;
- поддержка наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях и на сайте колледжа, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;

- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «наши наставники»

7.2. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников:

поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе «Лучший в профессии»;

- почетная грамота (благодарность) директора;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

размещение фотографий лучших наставников на Доске почета, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа;

- рекомендации при трудоустройстве;

- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

- нематериальное поощрение на рабочем месте.

7.3. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников как формат общественного признания и поощрения.

Основными элементами иерархической системы являются:

достижения: визуальное (материальное) выражение результата (медаль, поощрение, определенные очки). Достижения и награды рассматриваются наставником как признаки его заслуг, социального положения, символ причастности и большому проекту;

рейтинги и иерархия (персональная и групповая). Персональные рейтинги наставников публикуются для того, чтобы каждый участник программы мог видеть свой и чужие текущие уровни развития. Групповые рейтинги команд (наставник и наставляемый или наставник и группа наставляемых) публикуются на стендах колледжа, его информационных порталах.

7.4. В колледже предусмотрены виды материальных поощрений наставников, в том числе стимулирование к заработной плате, в соответствии с положением об оплате труда работников.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

8.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

8.2. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг проводится на соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, а также для отслеживания показателей качественного изменения колледжа, реализующего программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри колледжа, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Основные задачи, решаемые при помощи мониторинга:

сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);

обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
 контроль хода программы наставничества;
 описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
 определение условий эффективной программы наставничества;
 контроль показателей социального и профессионального благополучия;
 анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга делается SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1.

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние стороны	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты, представленной в Приложении 5 к настоящему положению.

SWOT-анализ проводит куратор программы.

Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора в Приложении 6 к настоящему положению.

Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Среди оцениваемых параметров:

сильные и слабые стороны программы наставничества;
 возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
 процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций, внеурочных объединений, тренировок по компетенциям;
 процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

процент обучающихся, прошедших успешно профессиональные и компетентностные тесты и демонстрационные экзамены;

количество выпускников, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия;

количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества профессии и специальности среднего профессионального образования;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

8.3. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;

развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, рассматривается динамика влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, снижение уровня тревожности в коллективе, рациональность и эффективность стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Среди задач, решаемых на данном этапе мониторинга выделяется:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:

развития гибких навыков участников программы;

уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;

качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;

степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Другим результатом мониторинга является данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары «наставник – наставляемый».

Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в Приложении 7 к настоящему положению.

Среди оцениваемых параметров:

вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;

успеваемость обучающихся (студентов) по основным профессиональным модулям и предметам;

уровень сформированности гибких навыков;

желание посещения колледжа (для обучающихся (студентов));

уровень личностной тревожности (для обучающихся (студентов));

понимание собственного будущего (для обучающихся (студентов));

эмоциональное состояние при посещении колледжа (для обучающихся (студентов));

желание высокой успеваемости (для обучающихся (студентов));

уровень профессионального выгорания (для педагогов);

психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
успешность (для работодателей);
ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

9. Права и обязанности наставляемого обучающегося (студента)

9.1. Наставляемый обучающийся (студент) имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с обучением;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника.

9.2. Обучающийся обязан:

- знать нормативные акты, определяющие его деятельность, функциональные обязанности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками;
- соблюдать индивидуальный план наставничества.

10. Перечень документов, регламентирующих деятельность наставника и отчетная документация

10.1. Наставничество завершается отчетом наставника перед куратором в колледже.

10.2. Деятельность наставника оценивается куратором по следующим критериям:

- результативность выполнения наставляемым обучающимся (студентом) функций;
- уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений обучающегося (студента);
- способность обучающегося самостоятельно выполнять определенные виды работ.

10.3. Отчет наставника утверждается куратором.

10.4. Директор колледжа рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении наставника.

10.5. Наставник за ненадлежащее выполнение своих обязанностей может быть отстранен от наставничества, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.

10.6. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;

- приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;
- отчет о работе наставника;
- протоколы заседаний методических советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по распространению опыта проведения работы по наставничеству.

11. Показатели эффективности целевой модели наставничества

Показатели эффективности наставничества:

11.1. Доля обучающихся (студентов) в возрасте от 15 до 19 лет, вовлеченных в программы наставничества от общего количества обучающихся в колледже, %

11.2. Общее количество студентов, вошедших в программы наставничества в роли наставника, чел.

11.3. Доля мастеров производственного обучения (педагогов), в том числе молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в колледже, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, от общего количества педагогов, %

11.4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, взаимодействующих с колледжем, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %

11.5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)

(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества)

11.6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)

(отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества).

Форма базы наставляемых в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»

ФИО наставляемого	Контактные данные для связи	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника
1	2	3	4	5	6

Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого	Отметка о прохождении программы
7	8	9	10	11	12

Форма базы наставников ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»

ФИО наставника	Контактные данные для связи	Место работы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника
1	2	3	4	5	6

Возраст наставляемых, с которыми работает наставник	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу наставничества	ФИО наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Место работы наставляемого
7	8	9	10	11	12

Даты завершения программы наставничества	Результаты программы наставничества	Ссылка на кейс наставника/отзыв наставника
13	14	15

Приложение 3.

Одобрено НМС :

Протокол № _____, дата

Утверждаю:

Директор

ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»

_____ С.А. Морозова

Форма дорожной карты внедрения целевых моделей наставничества в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»

Модели наставничества	Мероприятия	Содержание мероприятий	Показатели эффективности	Перечень документов	Сроки	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
Модель «работодатель – студент»						
Модель «мастер производственного обучения (педагог) – студент»						
Модель «студент-студент»						

Составил дорожную карту:

Куратор Ф.И.О., должность, подпись, дата

Перечень возможных мероприятий (содержание мероприятий) в дорожную карту

1. Информирование педагогического сообщества колледжа о реализации программы наставничества.
2. Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программы наставничества.
3. Встреча с сообществом выпускников или представителями организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества.
4. Встреча с обучающимися (студентами) колледжа с информированием о реализуемой программе наставничества.
5. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы.
6. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцпедагог, родители. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников.
7. Анализ полученных от наставляемых и третьих лиц данных. Формирование базы наставляемых.
8. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.
9. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных.
10. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников.
11. Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.
12. Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением психолога).
13. Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников.
14. Обучение наставников.
15. Организация групповой встречи наставников и наставляемых.
16. Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары.
17. Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

18. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
19. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
20. Регулярные встречи наставника и наставляемого.
21. Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества.
22. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
23. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых.
24. Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества.
25. Приглашение на торжественное мероприятие всех участников программы наставничества, их родных, представителей организаций-партнеров, представителей администрации муниципалитета, представителей иных образовательных организаций и некоммерческих организаций.
26. Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников.
27. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества.
28. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников.
29. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы.
30. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров.
31. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых.

Приложение 4.

Утверждаю:
Куратор программы наставничества

Форма программы наставничества в ГАПОУ СО «НТГПК им. Н.А. Демидова»

Модель наставничества *	Наставник	Наставляемый	Перечень выполненных работ под руководством наставника (+/-)	Перечень выполненных работ наставляемых самостоятельно (+/-)	Отметка психолога о работе с наставляемым	Отчет наставника
1	2	3	4	5	6	7

* Модель «работодатель – студент», Модель «мастер производственного обучения (педагог) – студент», Модель «студент-студент»