

**Министерство образования и молодежной политики Рязанской области
Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Рязанский колледж электроники»**

**Утверждаю
Директор колледжа**


А.Ю. Ключков
« 03 » сентября 2021г.

**ПРОГРАММА
НАСТАВНИЧЕСТВА в ОГБПОУ «РКЭ»
на 2021-2022 учебный год**

Рязань 2021

Разработчики:

Толубаева О.А., заместитель директора по УМР

Дианова Н.В., зав. отделом РиКОП

Орлов К.А., зав. отделом ППиСТВ

Румянцева М.А., зав.УМО

Смирнова Е.Ю., зав.отделом РиВл

Ключкова С.Н., зав.отделом ВРиСППО

Литовченко Л.И., педагог-психолог

Ковыряева А.Д., методист

Программа наставничества ОГБПОУ «Рязанский колледж электроники» на 2021-2022 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	6
2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ	11
3. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГБПОУ «РКЭ»	13
4. АЛГОРИТМ НАСТАВНИЧЕСТВА	14
5. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ (МИКРО-ПРОЕКТЫ) В РАМКАХ ФОРМ (ПРОЕКТОВ) НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ОГБПОУ «РКЭ»	14
6. ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ И ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПАР/ГРУПП	18
7. ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ	20
8. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	28
9. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА	57
10. ФОРМЫ ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ	58
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	60
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	61

ВВЕДЕНИЕ

Программа реализации целевой модели наставничества в ОГБПОУ «РКЭ» разработана в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В качестве концептуального обоснования программы наставничества в колледже выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающихся;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Программа опирается на нормативно-правовую базу Российской Федерации, Рязанской области и колледжа и разработана с целью предоставления колледжем методологических и концептуальных основ для успешной ее реализации.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года актуализирует задачу объединения усилий с целью реализации единой государственной политики в области воспитания, определения сущностных характеристик современного воспитательного процесса, обмена инновационным опытом, популяризации лучших практик поддержки и раскрытия потенциала детей и подростков, в том числе посредством привлечения волонтеров-наставников.

Нормативные правовые основания такой деятельности в Российской Федерации обеспечиваются рядом документов, соответствующих требованиям международных актов, конвенций, в том числе:

Всеобщая Декларация добровольчества, принятая на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 .

Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;

Резолюция Европейского парламента 2011/2088(INI) от 1 декабря 2011 г. «О предотвращении преждевременного оставления школы».

Анализ названных документов показывает, что институт наставничества отталкивается от потребностей ребенка в специальной охране и заботе, включая надлежащую правовую защиту, что предполагает равенство возможностей и выбор в сфере образования, а также доступ к качественному образованию для представителей всех социальных, этнических и религиозных групп, независимо от пола или индивидуальных особенностей.

Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности обеспечивают:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ Гражданский кодекс Российской Федерации;
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации.

Наставническую деятельность в колледже регламентируют:

- ✓ Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- ✓ Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Реализация программы наставничества в колледже с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

- ✓ принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- ✓ принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- ✓ принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;
- ✓ принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;
- ✓ принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- ✓ принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;
- ✓ принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- ✓ принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- ✓ принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;
- ✓ принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

Актуальность программы заключается в том, что наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри колледжа как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога и конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку

Универсальность технологии наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач в работе с обучающимися, одаренными детьми, детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Технология наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- ✓ проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- ✓ проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- ✓ раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- ✓ формирование жизненных ориентиров;
- ✓ адаптация обучающихся в новом учебном коллективе;
- ✓ повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающихся, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- ✓ создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- ✓ формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- ✓ развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- ✓ формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- ✓ создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- ✓ адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- ✓ плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимоотношающихся отношений начинающих и опытных специалистов.

Направления деятельности колледжа по реализации программы:

- ✓ учебная работа;
- ✓ все виды практик;
- ✓ проектная деятельность;
- ✓ олимпиады, конкурсы, чемпионаты;
- ✓ кружковая работа;
- ✓ волонтерское движение;
- ✓ воспитательная работа;
- ✓ научно-исследовательская деятельность
- ✓ спортивная работа;
- ✓ профориентационная работа;
- ✓ развитие талантов;
- ✓ профессиональная подготовка;
- ✓ учебная мотивация;
- ✓ поддержка в инклюзивном образовании;
- ✓ реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

Кружковая работа и наставничество осуществляются на основании программ внеурочной деятельности и кружковой работы, дополнительного профессионального образования.

Классное руководство и наставничество осуществляются на основании рабочих программ воспитания и календарных планов воспитательной работы.

Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- ✓ измеримое улучшение показателей колледжа в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- ✓ рост числа обучающихся, принявших участие в мероприятиях различного уровня;
- ✓ улучшение психологического климата в колледже как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- ✓ практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- ✓ измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- ✓ качественное развитие системы инклюзивного образования в колледже с привлечением обучающихся.

Кадровая система реализации программы наставничества в рамках образовательной деятельности колледжа предусматривает, независимо от форм наставничества три главные роли:

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник колледжа, либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Реализация программы наставничества происходит через работу кураторов с двумя базами:

- ✓ База наставляемых
- ✓ База наставников

Форма (проект) наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации (микро-проект), определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В числе самых распространенных форм (проектов) наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы, в колледже выделяются три:

1. «Преподаватель-обучающийся»

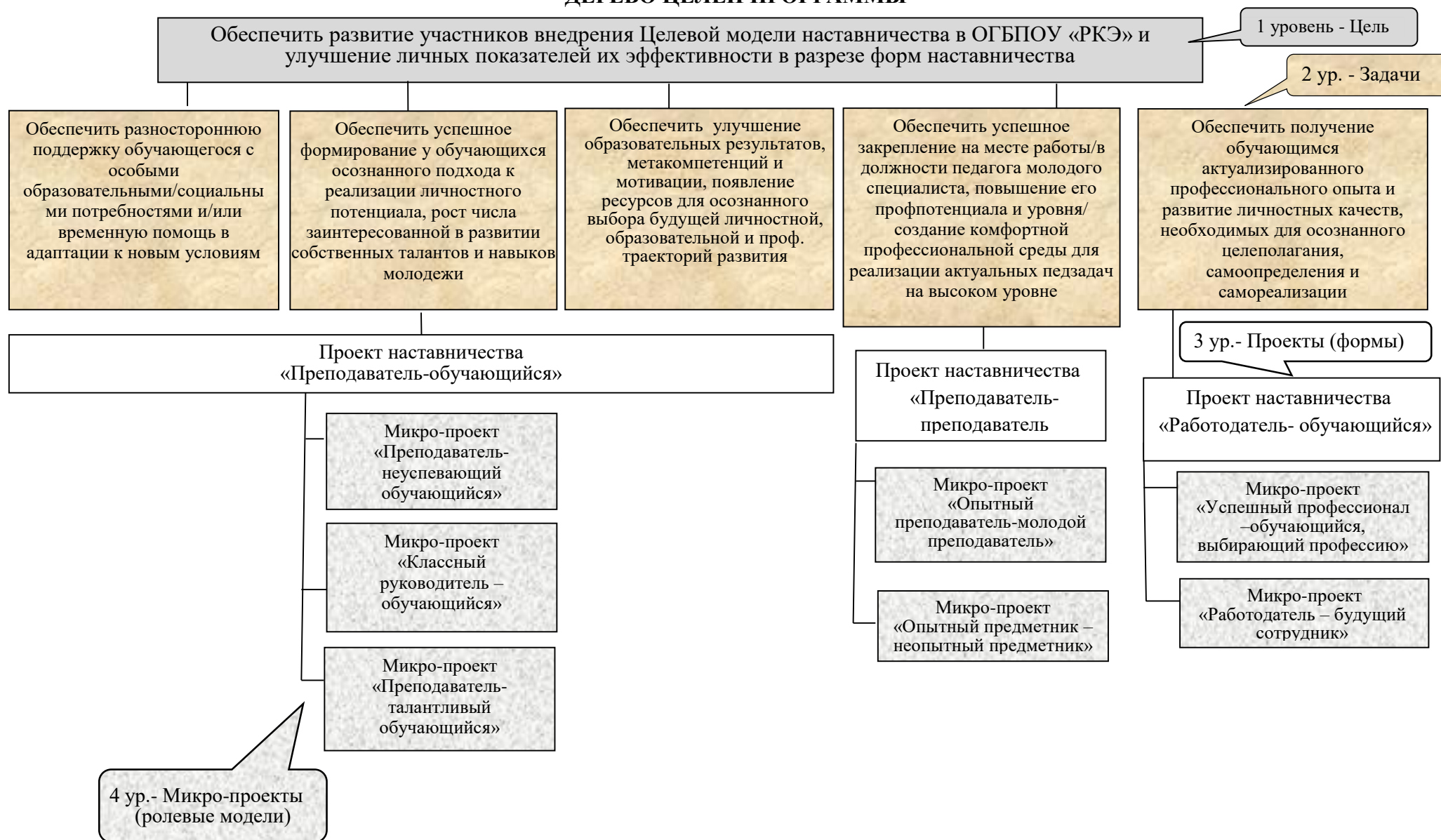
2. « Преподаватель- преподаватель»

3. «Работодатель-обучающийся»

Каждая из указанных форм (проектов) предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ

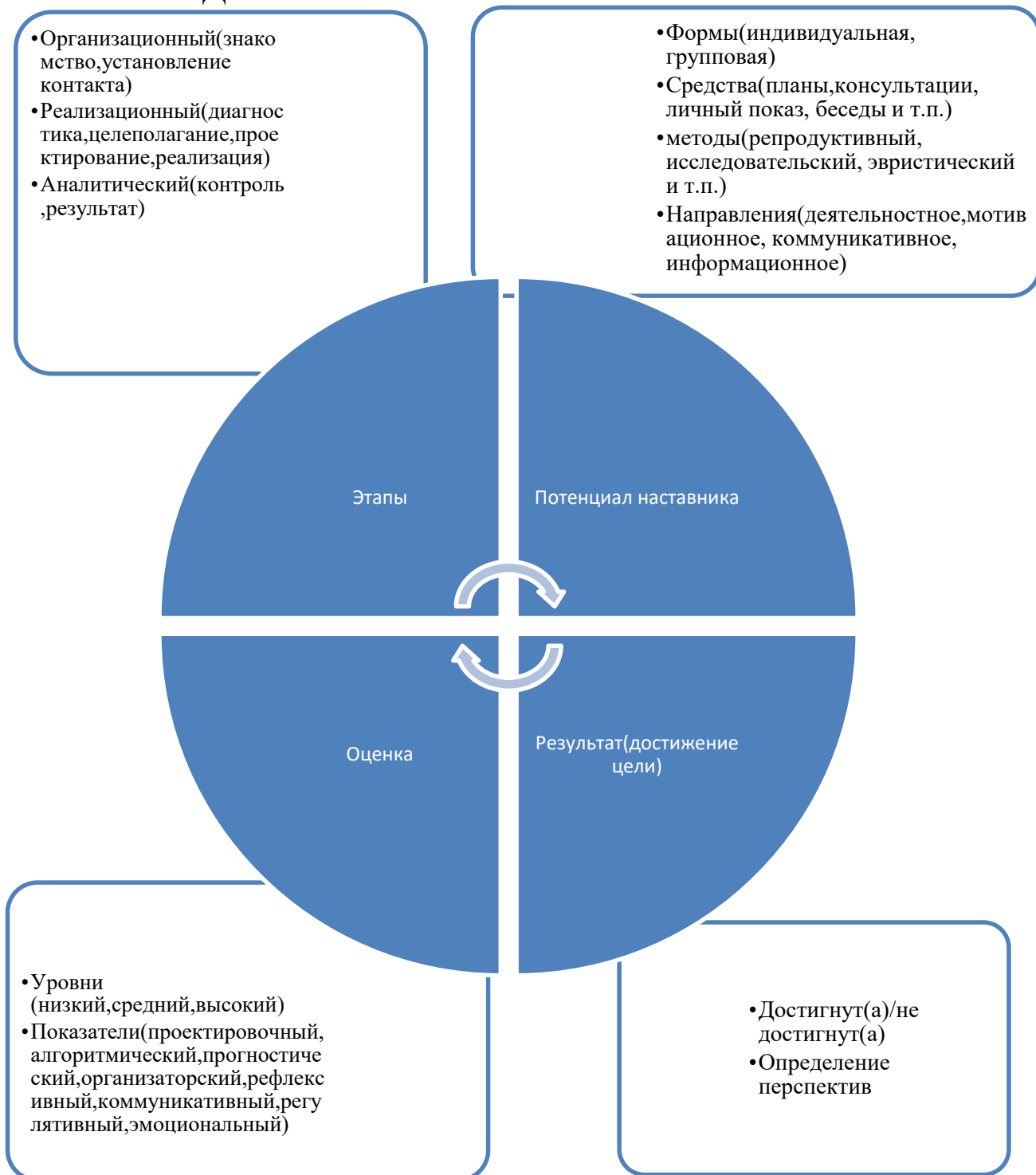
ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ





**НАСТАВНИЧЕСТВО:
ЭСТАФЕТА ЗНАНИЙ И ОПЫТА**

3. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОГБПОУ «РКЭ»



4. АЛГОРИТМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Алгоритм	Формы работы (наставник-наставляемый)	Результат наставничества
Я расскажу, а ты послушай	Знакомство; цели, задачи, функции наставничества, организационные методические аспекты наставнической деятельности	Расширение теоретических знаний
Я покажу, а ты смотри	Мастер-классы	Изучение опыта практической деятельности
Сделаем вместе	Совместная разработка документации; совместное участие в мероприятиях, проектах и т.п.	Приобретение опыта в инновационной деятельности
Сделай сам, а я подскажу	Участие в подготовке к олимпиадам, мероприятиям, презентациям и т.п. Публичные выступления и т.п.	Приобретение опыта практической деятельности
Сделай сам и расскажи, что ты сделал	Самостоятельное участие. Руководство инновационной деятельностью. Подготовка к конкурсам, чемпионатам и т.п.	Презентация опыта практической деятельности, опыта взаимодействия. Победы в конкурсах, чемпионатах и т.п.. Профессиональный портфолио

5. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ (МИКРО-ПРОЕКТЫ) В РАМКАХ ФОРМ (ПРОЕКТОВ) НАСТАВНИЧЕСТВА, РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ОГБПОУ «РКЭ»

Форма (проект) наставничества	Вариации ролевых моделей (микро-проекты)
Преподаватель-преподаватель	– «опытный преподаватель – молодой (начинающий) преподаватель» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных,

	коммуникационных) и закрепления на месте работы; – «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Преподаватель - обучающийся	– «преподаватель - неуспевающий обучающийся» - педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства; – «классный руководитель - обучающийся»- педагог программирует воспитательный процесс в колледже; – «преподаватель - талантливый обучающийся» - наличие у педагога профессионального стиля педагогической деятельности
Работодатель – обучающийся	– «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе обучающихся возможности и перспективы конкретного места работы; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Форма наставничества «преподаватель-преподаватель» - это передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в колледж работникам, молодым специалистам, но и к работающим сотрудникам.

Цели и задачи: успешное закрепление на месте работы; повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.

Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Данная форма позволяет:

- решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области применения информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в колледже;

- наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями;

-получать педагогам-наставляемым необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа.

Научно - методическая деятельность: открытые уроки; конкурсы; курсы повышения квалификации; творческие мастерские; школа начинающего педагога; тематические семинары; разработка методических материалов.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ СПО.

Результаты и социальные эффекты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих работать в качестве преподавателя в колледже; качественный рост успеваемости и сохранность контингента; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа профессиональных работ молодого/начинающего специалиста (статьи, исследования, методические практики).

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ СПО.

Форма наставничества «преподаватель-обучающийся» - это практики наставничества в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности; без отрыва от учебы для дальнейшего профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций, метакомпетенций.

Цели и задачи: разносторонняя поддержка обучающегося по реализации его индивидуальной образовательной траектории.

Данная форма помогает обучающимся:

- самоопределиться и самореализоваться как личности;
- выявлять и совершенствовать свои способности и таланты;
- планировать свою будущую карьеру;
- развивать соответствующие навыки, компетенции, метакомпетенции;

- осуществлять развитие учебной мотивации;
- осуществлять проектную деятельность;
- осуществлять научно- исследовательскую работу, принимать активное участие в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях;
- вести здоровый образ жизни.

Научно - методическая деятельность: консультации; образовательные, социальные проекты; конкурсы профессионального мастерства; курсовые работы; ВКР; волонтерство; интеграция в профессиональное сообщество.

Результаты и социальные эффекты: коррекция и снятие эмоционального напряжения; эффективность профессионального развития обучающихся; высокие спортивные результаты; развитие творческого потенциала обучающихся; передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, чемпионатах и т.п.);профилактика правонарушений; трансляция лучших достижений; мотивация трудоустройства и профессионального роста.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся

Форма наставничества «работодатель - обучающийся»- создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам СПО и представителя регионального предприятия (организации) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Цели и задачи: овладение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Практико - ориентированная деятельность: учебная и производственная практика; программы дуального обучения; проектная деятельность; бизнес- проектирование; ярмарки вакансий; конкурсы проектных студенческих работ; дискуссии; экскурсии на предприятия; краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Результаты и социальные эффекты: развитие у наставляемых профессиональной мотивации к трудовой деятельности; улучшение образовательных результатов; численный рост количества мероприятий мотивационного и практического характера; увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги; конкурсы; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций - партнеров; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся

Результатом эффективной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников колледжа.

6. ПРОЦЕДУРЫ ОТБОРА НАСТАВНИКОВ И ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ ПАР/ГРУПП

Критерии и показатели отбора наставников

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

- ✓ наличие личного желания стать наставником, куратором;
- ✓ авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- ✓ высокий уровень развития ключевых компетенций;
- ✓ способность развивать других;
- ✓ способность выстраивать отношения с окружающими;
- ✓ ответственность;
- ✓ нацеленность на результат;
- ✓ умение мотивировать и вдохновлять других;
- ✓ способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Конечный результат деятельности наставника - обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т.д.

Применяемые формы наставничества:

1. Индивидуальная
2. Групповая

Формирование пар/групп происходит по одной из трех схем:

1. Анкетирование (Приложение 1)
2. Назначение сверху (куратор закрепляет за определенным(и) наставляемым(и) наставника)/ предприятие/ организация закрепляет за каждой группой обучающихся наставника из числа наиболее квалифицированных специалистов /рабочих.
3. Групповая встреча, на которой наставники и наставляемые рассказывают о себе, о своих навыках/проблемах. По окончании встречи наставники и наставляемые изъявляют желание составить с кем-то наставническую пару/группу, при совпадении желаний пара/группа организовывается

Этапу работы предшествует **этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого:**

- ✓ Выявление сильных сторон с перспективными зонами роста
- ✓ Формулировка приоритетных целей развития с их конкретным временным отрезком (учебный год), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в конкурсе /олимпиаде/соревновании; развитие определенного навыка/ прикладного умения; вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая/спортивная реализация.
- ✓ Разработка плана развития наставляемого под руководством наставника.
- ✓ После каждой встречи / серии встреч наставник и наставляемый могут оценить результаты и рефлексировать (Приложение 2)

7. ОРГАНИЗАЦИЯ ХОДА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПРОГРАММЫ

Главная задача данного этапа- закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждой группе включает: встречу - знакомство; пробную рабочую встречу; встречу- планирование; комплекс последовательных встреч; итоговую встречу.

Первая встреча-знакомство

Участники: куратор, наставник,
наставляемый

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников
Время: 30-40 минут

Представление наставника. Используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе. Рекомендуемые пункты:

–Кто я, чем занимаюсь?

–Почему я хочу быть наставником? –Мой опыт.

–Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? –Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого

Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача - рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. Обязательные пункты:

– Кто я, чем занимаюсь?

– Почему мне хочется принять участие в программе?

– Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать? – Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес

Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т.д.).

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.

Описание правил взаимодействия

Куратор представляет участникам манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии.

Отдельно проговариваются темы:

- конфиденциальности взаимодействия (и исключений) - необходимости честной и открытой коммуникации
- личных границ
- взаимодействия - обмена контактами.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

Пробная рабочая встреча

Участники: наставник, наставляемый

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений

Время: по желанию участников, до часа

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи/теста. Совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д. для первой встречи лучше не использовать.

Рефлексия. По окончании встречи, наставник и наставляемый представляют краткие результаты куратору (возможно заполнение дневника). Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат является комфортным, отразить свои отношения. Рекомендуемые пункты:

- Что получилось? -
- Что понравилось?
- Благодаря чему стало возможно достичь результата?
- Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат/успех, готовы к созданию долгосрочного плана.

Планирование основного процесса работы Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Время: 1 -1,5 часа.

Желания и ресурсы

Вместе с куратором пара/группа обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений/ощущений/предметов.

После того, как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица

	Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить?	Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое?	Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее?	Сколько мне нужно времени, чтобы это получить?
Желание				

Цели и результаты

После того, как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать и перенести в личный кабинет, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

Цель № 1				
Желаемый результат (как видите конечную реализацию цели?)	Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата	Сроки	Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели)	Отметки о выполнении

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в таблицу или в дневник желательно будет заносить результаты,

свидетельствующие (или нет) о движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары/команды, а также награждения самого наставника.

Результаты встречи-планирования: определены ключевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.

Совместная работа наставника и наставляемого

Участники: наставник, наставляемый (куратор - при необходимости)

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча - от 1 часа, длительность всех встреч - в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 3 месяца.

Куратор может представить наставнику универсальную структуру встреч. Следует учитывать, что встречи могут проходить в колледже, организации-партнера, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. В этом случае наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа + рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях/ созвонов не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются).

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственной работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлексия, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занесли их в дневник):

- Приблизились ли мы сегодня к цели? – Что сегодня получилось хорошо?
- Что стоит изменить в следующий раз? – Как я сейчас

себя чувствую?

– Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота - два раза в неделю, если речь идет о формах «педагог-педагог», «студент-студент». Для остальных форм, связанных с необходимостью согласовать график встреч с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Итоговая встреча

Участники: наставник, наставляемый, куратор

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отразить с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команда), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении.

Время: 1,5 часа.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

- Что самого ценного было в вашем взаимодействии? - Каких результатов вы достигли?
- Чему вы научились друг у друга?
- Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели - Как вы изменились?
- Что вы поняли про себя в процессе общения? - Чем запомнилось взаимодействие?
- Есть ли необходимость продолжать работу вместе?
- Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?

По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты и поздравляет с завершением первого цикла программы.

Также куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших команд и наставников и просит пару или команду подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте организации и включен, по возможности, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: пара/группа достигли необходимого результата,

отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

- сбор обратной связи от наставляемых - для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;
- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов - для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом 6 этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.

Завершение программы наставничества

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары/группы и всей программы в целом, в формате личной и групповой рефлексии, а также проведения открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

Первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп

Куратору программы важно тщательно координировать процесс завершения взаимодействия и осуществлять его оценку. Информация, полученная от участников при завершении взаимодействия, должна сопоставляться с данными конечной оценки, особенно если к формальной оценке эффективности программы привлекаются сторонние организации.

При благополучном завершении взаимодействия наставника с наставляемым важно отметить вклад наставника и наставляемого в развитие отношений, предложить им возможность подготовиться к завершению взаимоотношений и оценить этот опыт.

При желании наставники могут продолжить свое участие в

наставнической программе. Тогда образовательная организация может принять решение о продолжении деятельности наставника в рамках программы.

Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения

Второй уровень - это общая встреча всех наставников и наставляемых, участвовавших в наставнических отношениях в рамках данной программы наставничества в колледже. Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому немного отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик

Третий уровень - проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля) с публичным подведением итогов программы наставничества.

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование конкретных команд и наставников с отдельным награждением лучших команд и наставников.

В жюри могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители организаций-партнеров, родители, администрация округа и региона. По результатам голосования жюри, а также представленными достижениями выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

На мероприятие необходимо пригласить следующие возможные целевые аудитории:

- студентов и сотрудников колледжа; – выпускников;
- друзей и близких наставляемых;
- представителей организаций-партнеров, на которых работают наставники, участвовавшие в программе;
- представителей социальных партнеров колледжа;
- специалистов и волонтеров, участвовавших в организации программы; – журналистов региональных СМИ и лидеров мнений;
- представителей органов власти и т.д.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению. Наставляемым поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории. Кроме того, подведение итогов в формате открытого

праздничного мероприятия может усилить позиции колледжа, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития студентов.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников

8. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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 помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения в колледже, за период реализации программы 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 колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить

- 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 будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

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

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты (*приложение 1*). Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору 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 (*приложение 2*).

Результатом успешного мониторинга будет 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 и вне учебных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятия в субъекте Российской Федерации;
- количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- число обучающихся из числа студентов, поступающих на охваченные программой наставничества специальности колледжа;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

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

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие мета предметных 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, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник - наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два под этапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы (*приложение 3*).

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, можно выделить:

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

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут 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 4*.

Среди оцениваемых параметров:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным дисциплинам и модулям;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения колледжа (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении колледжа (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для преподавателей);
- удовлетворенность профессией (для преподавателей);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для преподавателей);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей).

Приложение 1

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества *Форма наставничества «преподаватель - обучающийся»*

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

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо программы колледжа	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	

Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5	

лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика, количество участников, отметивших ее для себя

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

Форма наставничества «работодатель - обучающийся»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Хотел бы и/или планирует поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	
Появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера	
Рассматривает вариант трудоустройства на региональных предприятиях	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика, количество участников, отметивших ее для себя

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Рассматривает наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, 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	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	

Анкета куратора

Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (X)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (Z = x - y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество студентов, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и колледжа				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и				

направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентность тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах школ (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации										
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом										

(организационным, методическим, информационным и др.)	
--	--

**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).
Макеты опросных анкет для участников наставничества
Форма «преподаватель - обучающийся»**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными, как Вам кажется, будут групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Какой уровень поддержки Вы ожидаете от наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Вы нуждаетесь в помощи наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько понятным, согласно Вашим ожиданиям, должен быть план, выстроенный наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вам важно ощущение безопасности при работе с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вам важно обсудить и зафиксировать ожидания наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?
13. Что особенно ценно для Вас в программе?
14. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вы можете реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько могут быть полезны/интересны групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько могут быть полезны/интересны личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько Ваша работа зависит от предварительного планирования (разработанного Вами)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько Вы собираетесь придерживаться плана?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ожидаемая полезность проекта для Вас и Вашего наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важным/необходимым является обучение наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Вы рады, что участвуете в программе?

[да/нет]

Форма «преподаватель - преподаватель»

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, участие в вебинарах, в конкурсах)	очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе?
[да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

1. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

необходимыми практическими навыками?										
7. Ожидаемое качество разработанной Вами программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от программы и своей

роли

11. Что особенно ценно для Вас в

программе?

12. Как часто вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, участие в вебинарах, в конкурсах)	очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда
--	-------------	-------	-------	----------	---------

13. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества?

[да/нет]

Форма «Работодатель - обучающийся»

При реализации наставничества по **форме «работодатель - обучающийся»** основной упор делается на активизацию профессионального и личного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Ожидаемый уровень комфорта при	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

общении с наставником										
5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Что Вы ожидаете от программы и своей

роли?

11. Что особенно ценно для Вас в программе?

12. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 4

**Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).
Макеты опросных анкет для участников наставничества
Форма «преподаватель - обучающийся».**

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Насколько комфортным было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы?

12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?
14. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
17. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]
18. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]
19. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
20. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо школьной программы? [да/нет]
22. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]
23. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? [да/нет]
25. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

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

3. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезными/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны результатом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

18. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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

21. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]

Форма «преподаватель - преподаватель»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Что особенно ценно для Вас было в программе?										
16. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?										
17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто	часто	редко	1-2 раза	Никогда					

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

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

20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]

22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического

потенциала? [да/нет]

23.Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам групп? [да/нет]

24.Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]

25.Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13.Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14.Что особенно ценно для Вас было в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	очень часто		часто		редко		1-2 раза		Никогда	
17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]										
18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]										
19. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]										
20. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? [да/нет]										
21. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? [да/нет]										
22. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]										

Форма «работодатель - обучающийся»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

коммуникации и организации (демонстри, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)										
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что особенно ценно было для Вас в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

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

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

17. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? [да/нет]

21. Хотели бы и/или планируете ли Вы поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления? [да/нет]

22. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера? [да/нет]

23. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо- дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?										
13. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

17. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? [да/нет]

18. Считаете ли Вы, 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? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

9. КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Критерии эффективности работы наставника:

- ✓ повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри колледжа;
- ✓ улучшение образовательных результатов;
- ✓ увеличение процента обучающихся, успешно прошедших профессиональный и компетентностный контроль;
- ✓ численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности;
- ✓ численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа
- ✓ численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- ✓ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований и т.д.);

✓ численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера.

10. ФОРМЫ ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Лучшие наставники по результатам обратной связи от куратора и наставляемых поощряются за активную общественную и культурную работу:

- ✓ - грамотами/ благодарностями;
 - ✓ - получением дополнительных баллов;
 - ✓ - размещением на сайте колледжа информации о лучших наставниках (фотографии, документы о поощрении, документы о достижениях наставляемых);
 - ✓ - размещением информации о наставниках на доске почета колледжа;
- возможностью тиражирования авторского наставнического опыта и практики

Анкета для наставников

1. Кто я, чем занимаюсь?

- Преподаватель (работаю в учебном заведении)
- Работодатель (работаю в организации, на предприятии)
- Обучающийся (обучаюсь в колледже)
- Другое

2. Почему я хочу быть наставником?

- У меня большой потенциал
- Уверен, что могу быть полезен наставляемому
- Хочу поделиться опытом
- Другое

3. Как бы я описал себя как личность?

- Я всегда добиваюсь поставленных целей
- Я харизматичный и уверенный в себе человек
- Я всегда готов к переменам
- Другое

4. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым?

- Необходимыми профессиональными навыками
- Способами адаптации к коллективу, процессам и правилам
- Решениями возникших проблем
- Другое

5. Готов ли я взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества?

- Готов
- Есть сомнения
- Затрудняюсь ответить
- Другое

6. Что мне важно видеть в наставляемом?

- Желание к сотрудничеству
- Старания
- Заинтересованность
- Другое

Анкета для наставляемых

1. Кто я, чем занимаюсь?

- Преподаватель (работаю в учебном учреждении)
- Работодатель (работаю в организации, на предприятии)
- Обучающийся (обучаюсь в колледже)
- Другое

2. Почему мне хочется принять участие в программе?

- У меня большой потенциал
- Интересно попробовать
- Хочу перенять опыт
- Другое

3. Как бы я описал себя как личность?

- Я всегда добиваюсь поставленных целей
- Я не всегда добиваюсь поставленных целей
- Я всегда готов к переменам
- Другое

4. Какой тип наставничества наиболее приемлем для меня?

- Скрытое наставничество (наставник действует на наставляемого незаметно)
- Открытое наставничество (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого)
- Индивидуальное наставничество (все силы направлены на одного наставляемого)
- Другое

5. Насколько я нуждаюсь в помощи наставника?

- Нуждаюсь
- Не нуждаюсь
- Затрудняюсь ответить
- Другое

6. Что мне важно увидеть в наставнике?

- Желание к сотрудничеству
- Заинтересованность
- Затрудняюсь ответить
- Другое

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

План развития наставляемого под руководством наставника (программа)

Форма наставничества (проект) _____

Ролевая модель (микро-проект) _____

Наставник (Ф.И.О. полностью, должность) _____

Наставляемый(е) (Ф.И.О. полностью/ номер группы) _____

Срок осуществления плана: с « ___ » _____ 20__ г. по « ___ » _____ 20__ г.

Цель (и) программы: _____

Задачи программы: _____

№	Содержание (компетенции, метакомпетенции, мероприятия, проекты, задания, устранение пробелов, отработка умений и навыков и т.п.)	Сроки исполнения	Планируемые результаты наставничества	Фактический результат (краткая характеристика достигнутых показателей)	Отметка наставника о выполнении программы

Самооценка деятельности в процессе реализации программы (что получилось, над чем необходимо работать) _____

Подпись наставника _____

20__ г.

Подпись наставляемого _____

« ___ » _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3.

Дополнительное соглашение к договору № _____ о взаимном сотрудничестве

г. Рязань
_____ 202_ г.

«_____»

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Рязанский колледж электроники» (ОГБПОУ «РКЭ»), именуемое в дальнейшем «Колледж», в лице директора Ключкова Александра Юрьевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемое в дальнейшем «Общество» («Предприятие»), в _____ лице _____, действующего на основании Устава, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее дополнительное соглашение к договору о сотрудничестве (далее – Соглашение) от _____ о нижеследующем:

1. Стороны в целях реализации совместных усилий в практической подготовке обучающихся «Колледжа» организуют на базе «Общества» («Предприятия») наставничество для оказания обучающимся помощи в овладении профессиональными знаниями, эффективными навыками работы, достижении устойчивого и качественного выполнения производственных заданий по основной специальности _____ в период прохождения производственной практики с _____ по _____.

Наставником
назначить _____
Наставляемые:

2. Во всём остальном, что не предусмотрено настоящим соглашением, стороны будут руководствоваться условиями Договора № _____ от _____ г.

3. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Договора № _____ от _____ г.

4. Настоящее Дополнительное соглашение составлено в 2-х (Двух) экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по 1 (Одному) экземпляру для каждой из сторон.

Адреса и подписи Сторон

Колледж:

Общество (Предприятие):

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение «Рязанский колледж
электроники»

ИНН 6230003984 КПП 623001001

ОГРН 1026201109494

Адрес: 390023, г. Рязань, ул.
Циолковского, д.19

УФК по Рязанской области

(Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение «Рязанский колледж
электроники»

л/с 20596У30240)

р/с 03224643610000005900 Отделение
Рязань Банка России//УФК по
Рязанской области,

г. Рязань БИК 016126031

Адрес электронной почты:

rzn442555@yandex.ru

Телефон: 8 (4912) 44 25 55

Факс: 8 (4912) 44 25 55

Директор ОГБПОУ «РКЭ»

_____ / А.Ю.
Клочков/

М.П.

