





Министерство образования и науки Республики Бурятия  
Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Закаменский агропромышленный техникум»

Рассмотрено на заседании  
Педсовета.  
Протокол № 1  
от «30» 08 2020 г.

Согласовано с профсоюзным  
комитетом:  
Председатель   
Согласовано со студенческим  
самоуправлением:  
Председатель 

Утверждаю:  
Директор ГБПОУ «ЗАПТ»  
С.Б. Батуев  
От «30» 08 2020 г.



**Положение**  
**о программе наставничества обучающихся в**  
**ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум»**

**1. Общие положения**

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

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным

общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Уставом техникума

1.3. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

наставник;

наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;

директор техникума;

куратор наставнической деятельности в техникуме;

родители (законные представители) обучающихся;

выпускники техникума;

работодатели, представители образовательных и иных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти и местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

## **2. Термины и определения**

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

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

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

2.4. *Наставляемый* - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

2.6. *Куратор* - сотрудник техникума, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров техникума, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

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

3.2. Задачами наставничества являются:

-улучшение показателей в учебно-производственной, исследовательской, воспитательной, волонтерской, спортивной и других

сферах деятельности;

-подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие их профессиональному становлению;

-раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

-обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

-формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в учебно-производственной, исследовательской, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

-ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

-сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

-создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

-выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг

техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

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

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества; назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в техникуме;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью; инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программ наставничества в техникуме, показателей эффективности наставнической деятельности совместно с учредителем техникума;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества; обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего

профессионального развития;

-трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

-низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества; низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие — не востребованность на рынке;

-низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

-кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

-конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

-падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы;

-проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

-невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

#### **4. Порядок организации наставнической деятельности в техникуме**

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

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

-реализуемые в техникуме формы наставничества;

-типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с

наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели (Приложение 3 к настоящему Положению).

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

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

4.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

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

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

4.7. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

4.8. Куратор назначается приказом директора техникума. Куратором может стать представитель техникума, представитель организации — партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской

деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

4.9. Назначение наставников и куратора происходит на добровольной основе.

4.10. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение - групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

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

4.12. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

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

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

- прекращение наставником трудовых отношений с техникумом;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

4.15. Для повышения эффективности работы по внедрению целевой модели наставничества в техникуме используются ресурсы клубных



объединений.

## **5. Формы наставничества в техникуме**

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

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

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

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

### *5.3. Форма наставничества «обучающийся- обучающийся»:*

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

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

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких

навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

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

#### 5.4. *Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»:*

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

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

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

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

потенциалов.

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

#### *5.5. Форма наставничества «преподаватель - обучающийся»:*

Предполагает взаимодействие опытного педагога и обучающегося, нуждающегося в поддержке.

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

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

#### *5.6. Форма наставничества «работодатель - обучающийся»:*

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия техникума с организациями - работодателями с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-работодателям - подготовленных и мотивированных кадров.

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

Основными задачами деятельности наставника в отношении студента являются: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повышение осознанности в вопросах выбора

профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

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

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

## **6. Этапы наставнической деятельности в техникуме**

6.1. Этапы наставнической деятельности в техникуме осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

6.2. *На первом этапе* происходит подготовка условий для запуска наставничества в техникуме, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений (Приложение 2 к настоящему Положению) с организациями - социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества техникума, формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

6.3. *На втором этапе* составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (Приложение 3 к настоящему Положению), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

-согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в техникуме, которые еще не давали такого согласия,

-согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

6.4. *На третьем этапе* проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1 к настоящему Положению).

6.5. *В рамках четвертого этапа происходит:*

- выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как

администрацией, так и коллективом сотрудников (инициативной группы, комиссии, родительского комитета и др.) техникума. В первом случае составляется проект приказа техникума с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, комиссии, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя техникума;

- предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 5 к настоящему Положению). Для проведения отбора приказом директора техникума создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор техникума, и в которую входит куратор;

- утверждение реестра наставников.

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

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

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

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

6.7. *На шестом этапе* проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программы наставничества.

В рамках данного этапа:

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

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

## **7. Права и обязанности куратора и наставника**

- 7.1. На куратора возлагаются следующие обязанности: сбор и работа с
- базой наставников и наставляемых;
  - организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
  - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в техникуме; разработка проекта ежегодной Программы наставничества техникума; подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору техникума; контроль проведения программ наставничества;
  - участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
  - проведение SWOT анализа в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 8 к настоящему Положению);
  - оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 9 к настоящему Положению);

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

-получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

-анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

7.1.2. Куратор имеет право:

-запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

-организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители (законные представители), кураторы учебных групп, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

-вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы техникума, сопровождающие наставническую деятельность;

-инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в техникуме;

-принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

-вносить на рассмотрение директору техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

-на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

7.2. Наставник обязан:

-помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;



-в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

-выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

-передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

-своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого; личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

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

-в случае, если наставник не является сотрудником техникума, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

#### 7.2.1. Наставник имеет право:

-привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в техникуме, в том числе - с деятельностью наставляемого;

-выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом; требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

-принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «преподаватель-преподаватель») и иных оценочных или

конкурсных мероприятиях;

-принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

-обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

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

## **8. Права и обязанности наставляемого**

### 8.1. Наставляемый обязан:

-выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

-совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

-выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

-отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

-сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

-проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

-принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с

Программой наставничества техникума.

8.2. Наставляемый имеет право:

-пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

-в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

-принимать участие в оценке качества реализованной Программы наставничества, в оценке соответствия условий организации Программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

-при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в техникуме.

## **9. Мониторинг и оценка эффективности реализации Программ наставничества**

9.1. Оценка эффективности реализации Программ наставничества в техникуме направлена на:

-изучение (оценку) качества реализованных в техникуме Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором анализа (Приложение 8 к настоящему Положению);

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

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

9.3. Оценка реализации Программ наставничества также

осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме (Приложение 11 к настоящему Положению).

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

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества техникума;
- анонсы и отчеты мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

## **10. Мотивация участников наставнической деятельности**

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

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте техникума;
- направление благодарственных писем родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся.

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

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

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

### **Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)**

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

-наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом техникума);

-авторитетность в среде коллег и (или) обучающихся;

- высокий уровень развития ключевых компетенций;

- способность развивать и мотивировать других;

- способность выстраивать конструктивные отношения с окружающими;

- порядочность;

- ответственность;

- нацеленность на результат;

- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

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

Форма наставничества	Критерии
Преподаватель -преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> <li>-опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров и пр.),</li> <li>- педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества техникума;</li> <li>-обладает лидерскими, организационными и</li> </ul>
Обучающийся - обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ответственный, социально-активный обучающийся, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к саморазвитию и самосовершенствованию, к преобразению окружающей действительности;</li> <li>- активный участник профессиональных, исследовательских, спортивных, творческих и других</li> </ul>
Преподаватель - обучающийся	<ul style="list-style-type: none"> <li>-неравнодушный профессионал, опытный педагог, имеющий авторитет среди обучающихся;</li> <li>- имеет профессиональные успехи, обладает высокой</li> </ul>

Работодатель - обучающийся

<ul style="list-style-type: none"> <li>- неравнодушный профессионал, с опытом работы не менее 5 лет;</li> <li>- имеет профессиональные успехи, обладает высокой квалификацией, демонстрирует стабильно высокие результаты деятельности;</li> <li>- способен и готов делиться опытом, имеющий системное представление о своем участке работы;</li> <li>- обладает организационными и коммуникативными навыками, эмпатией, гибкостью в общении.</li> </ul>
--

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

## СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. Закаменск

"\_\_ 20\_\_ г.

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

### 1. Предмет соглашения

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

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

### 2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Техникуме;
- приглашать обучающихся Техникума на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках формы наставничества «работодатель - обучающийся»;

- принимать участие в составлении Программы наставничества Техникума, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;

- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества Техникума в средствах массовой информации, в т.ч. - в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

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



-определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Техникума для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;

-выдвигает наставников в соответствие с критериями, предложенными Техникумом;

-обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Техникума;

-обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Техникума (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);

-оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;

-несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Техникума.

### 2.3. Техникум имеет право:

-на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;

-посещения представителями Техникума мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-обучающийся» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

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

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

### 2.5. Техникум принимает на себя следующие обязательства:

-определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;

-формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;

-обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;

-предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы

наставничества в Техникуме;

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

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

### **3. Заключительные положения**

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

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

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

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

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

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





Директору ГБПОУ «Закаменский  
агропромышленный техникум»  
С.Б. Батуеву  
(Ф.И.О.)  
(Ф.И.О. кандидата в наставники  
(должность\курс, группа)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум» на 20\_\_ - 20\_\_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

К заявлению прилагаю:

портфолио на \_ листах

справку об отсутствии судимости (для наставников - представителей  
работодателей)

медицинскую справку (для наставников - представителей работодателей)

\_\_\_\_\_ на \_\_\_\_\_ листах

(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве обучающихся в ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум» ознакомлен(а).

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

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
подпись Ф.И.О.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

ФОТО	Ф.И.О. Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психо лого- педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)
Образование	
Должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы	краткое перечисление должностей и мест работы
Опыт работы наставником	имею ( лет)\не имею
Профессиональные достижения	- автор методических разработок (указать); - победитель Конкурса ... (название, номинация, год)....
Проф.развитие по профилю наставнической деятельности	2019 г. - дополнительная профессиональная программа «...», кол-во час.
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	- эксперт конкурса ... г.; - член рабочей группы по разработке ... г.; - член комиссии по ... г.; - член жюри конкурса ... г.; - российский эксперт международного проекта ... г.;
Публикации	
Наиболее значимые награды, знаки отличия	

образец портфолио наставника  
(для обучающихся)

---

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

## КОНЦЕПЦИЯ

### «Школы наставника»

#### 1. Общие положения

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

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

1) управленческого характера:

- ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;

- недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;

- слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;

- неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

2) социально-психологического характера:

- пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе - при выполнении его заданий;

- избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;

- излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;

- появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг



начинает тяготить наставника;

-чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;

- недовольство наставляемого тем, что наставник преждевременно снял свою опеку и др.-

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

## **2. Задачи «Школы наставника»**

### **2.1. Основные задачи «Школы наставников»:**

- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;

- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;

- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала в ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум»;

-повысить роль и престиж наставников.

## **3. Организация работы «Школы наставников»**

### **3.1. Направления работы «Школы наставников»:**

- регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;

- организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций-партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;

- презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных

мероприятиях, организуемых в ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум» (Педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;

- «круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;

- общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности в ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум» и др.

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

- управление конфликтами;
- тайм-менеджмент;
- управление проектами;
- управление мотивацией наставляемых;
- документационное обеспечение наставнической деятельности;
- управление талантами;
- управление личным имиджем;
- управление стрессами;
- психологические аспекты осуществления наставнической деятельности;
- подготовка к аттестации педагогических кадров;
- направления развития и совершенствование технологий наставничества в системе образования;
- лучшие практики наставничества и др.

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

**SWOT-анализ Программы наставничества<sup>1</sup>  
в ГБПОУ «Закаменский агропромышленный техникум»**

**Формы наставничества «обучающийся- обучающийся»**

Факторы внутренние	Позитивные	Негативные
<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>- Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме);</li> <li>- У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо реализуемой технике образовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия;</li> <li>- У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия;</li> <li>- Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем;</li> </ul>	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения);</li> <li>- Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;</li> <li>- Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо образовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;</li> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с</li> </ul>	

<sup>1</sup> Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Повысилась успеваемость наставляемых <i>{значения}</i></li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы; <ul style="list-style-type: none"> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> </ul> </li> <li>- Нарботанные связи с партнерами - образовательными организациями в сетевом сотрудничестве;</li> <li>- Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в техникуме;</li> <li>- Наставники-обучающиеся (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-обучающимися.</li> </ul>	<p>курагором,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит учеников/студентов, готовых и способных быть наставниками.</li> </ul>
<p><b>Внешние</b></p>	<p><b>Возможности<sup>2</sup>:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>- Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ- платформ для осуществления дистанционного обучения;</li> <li>- Активное внедрение в РФ и Республике Бурятия проектного управления;</li> <li>- В Республике Бурятия проводятся разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие обучающиеся в рамках Программы наставничества.</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума;</li> <li>- Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;</li> <li>- Финансовая и организационная оптимизация сети образовательных в Республике Бурятия;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Миграционный отток трудоспособного населения из Республики Бурятия;</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели;</li> <li>- Вовлечение обучающихся вне техникума в антисоциальные структуры и организации;</li> <li>- Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся техникума.</li> </ul>

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<b>Внутренние</b>	<b>Сильные стороны:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе;</li> <li>- Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в техникуме в течение следующих 5 лет;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни техникума ;</li> <li>- У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования</li> <li>- Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала;</li> <li>- Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в курируемых группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества;</li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Высокие достижения педагогов техникума, которые</li> </ul>	<b>Слабые стороны:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни техникума );</li> <li>- Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества;</li> <li>- Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором,</li> <li>- Инфраструктура наставничества (материально-техническая) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> <li>- Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- «Старение» педагогического состава техникума .</li> </ul>
<b>Внешние</b>	<b>Возможности:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя;</li> <li>- Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов;</li> <li>- Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов;</li> <li>- Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> </ul>	<b>Угрозы:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума ;</li> <li>- Рост конкуренции между техникумом за квалифицированные педагогические кадры;</li> <li>- Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>- Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</li> </ul>

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

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
<p><b>Внутренние</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу;</li> <li>- Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества;</li> <li>- Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ООО, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества;</li> <li>- Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки;</li> <li>- Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе;</li> <li>- Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на</li> </ul>		<p><b>Сильные стороны:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней;</li> <li>- Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества;</li> <li>- Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;</li> <li>- Организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;</li> <li>- Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в техникума не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели;</li> <li>- Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми;</li> </ul>

	<p>потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях;</li> <li>- У наставляемых-учеников (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</li> <li>- У наставляемых-учеников (%) появилось желание изучать что-то помимо школьной программы, реализовать собственный проект в интересующей области;</li> <li>- Повысилась успеваемость наставляемых <i>{значения}</i></li> <li>- Эффективная система мотивации участников Программы;</li> <li>- Достаточность и понятность обучения наставников;</li> <li>- Нарботанные связи техникума с партнерами-работодателями.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками;</li> <li>- У техникума нет налаженных связей с предприятиями-работодателями;</li> <li>-Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества.</li> </ul>
<p><b>Внешние</b></p>	<p><b>Возможности:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны учредителя;</li> <li>-Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества;</li> <li>-Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;</li> <li>-Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения;</li> <li>-Активное внедрение в РФ и на территории Республики Бурятия проектного управления.</li> </ul>	<p><b>Угрозы:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума;</li> <li>Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества техникаума;</li> <li>Финансовая и организационная оптимизация сети образовательных организаций в Республике Бурятия;</li> <li>Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества);</li> <li>Миграционный отток трудоспособного населения из Республики Бурятия;</li> <li>Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели.</li> </ul>

## АНКЕТА КУРАТОРА

**Количественный анализ результатов  
Программы наставничества ГБПОУ  
«Закаменский агропромышленный техникум»**

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (2 = X -y)	Значение в процентах (2 / x * 100)
1.Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2.Количество о реализованных образовательных и культурных проектов				
3 .Число обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах				
4.Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри техникума, учебной(ых) группы(п)техникума				
5.Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
6.Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7.Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8.Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
9. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на старших курсах (совместно с представителями предприятия-работодателя)				
10.Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников				



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

**Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в ГБПОУ  
«Закаменский агропромышленный техникум»**

Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %

Доля обучающихся от общего количества обучающихся техникума, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %

Доля педагогов - молодых специалистов техникума, от общего числа педагогов - молодых специалистов техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %

Доля представителей работодателей, от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставника, %

Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %

Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %

**Анкета**  
**оценки удовлетворенности Программой наставничества ГБПОУ «Закаменский**  
**агропромышленный техникум»**  
(для наставляемого)

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

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

Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

**Благодарим вас за участие в опросе!**