

комитет образования, науки и молодежной политики  
Волгоградской области  
государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Волгоградский колледж управления и новых технологий  
имени Юрия Гагарина»  
(ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»

С.Е. Лиховцов

2020 г.



**ПРОГРАММА  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»**



**НАСТАВНИЧЕСТВО**

Волгоград  
2020

**РАЗРАБОТЧИК**

Начальник научно-методического отдела

  
\_\_\_\_\_ Н.А. Степина  
«24» 09 2020 г.

**РЕКОМЕНДОВАНО**


Научно-методическим советом

ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»

Протокол № 1 от «23» 09 2020 г.


**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель директора по УиМР

  
\_\_\_\_\_ Т.Е. Солодова  
«24» 09 2020 г.


**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель директора по УИР

  
\_\_\_\_\_ Г.В. Качанова  
«24» 09 2020 г.

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель директора по ВРиСП

  
\_\_\_\_\_ С.Н. Самойлова  
«24» 09 2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1	ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ	4
2	ВВЕДЕНИЕ	6
3	КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА в ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»	10
4	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА	14
5	СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА	22
6	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ	38
	Приложение 1. Концептуальная модель системы наставничества в колледже	40
	Приложение 2. Макет индивидуального плана - отчета наставничества	41
	Приложение 3. Типовая анкета куратора	45
	Приложение 4. Модели наставничества	47
	Приложение 5. Методические материалы для организации наставнической деятельности	48
	Приложение 6. Сведения по наставникам (на 1 этап реализации)	61

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование программы</b>	Программа наставничества ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»
<b>Ответственный исполнитель</b>	Директор ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»
<b>Цель Программы наставничества</b>	Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности
<b>Задачи Программы наставничества</b>	<p>Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, формирование жизненных ориентиров, содействие его профессиональному самоопределению;</p> <p>повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревновательной, проектной и иной внеурочной деятельности;</p> <p>раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся и педагогов колледжа;</p> <p>адаптация обучающегося в новом учебном коллективе, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории обучающегося;</p> <p>формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;</p> <p>сокращение периода профессиональной и социальной адаптации молодых педагогов, создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;</p>

	<p>создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для всех субъектов образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;</p> <p>формирование открытого образовательного пространства внутри и вокруг ПОО, позволяющего выстраивать доверительные и партнерские отношения между его участниками.</p>
<b>Формы наставничества</b>	<p>«студент – студент»: Школа волонтерства</p> <p>«педагог – студент»: внеурочная деятельность</p> <p>«работодатель – студент»: дуальное обучение</p> <p>«педагог – педагог»: ШПМ и др. формы методической поддержки</p>
<b>Участники</b>	<p>кураторы-руководители по направлениям работы;</p> <p>наставники (из числа опытных педагогов колледжа, представителей бизнес-сообщества (работодателей, общественных организаций), родителей, представителей студенческого сообщества);</p> <p>молодые/начинающие педагоги-специалисты;</p> <p>студенты колледжа</p>
<b>Период реализации Программы</b>	2020 – 2024 гг.

## 2. ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа наставничества разработана в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.10.2020 г. № 751 "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 на территории Волгоградской области" (далее – целевая модель наставничества).

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как *технология интенсивного развития личности*, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Запуск Программы наставничества обоснован реализацией национального проекта «Образование», в рамках которого к 2024 году не менее 70 % обучающихся (школьников и студентов) и педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

В качестве *необходимости и целесообразности* внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых *условиях нестабильности* и неопределенности;

2) наставничество – это один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

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. Взаимодействие осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников. Все эти факторы способствуют ускорению процесса передачи социального опыта, быстрому развитию новых компетенций, органичному становлению полноценной личности.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

**Универсальность технологии** наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого обучающегося:

студента, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в учебном коллективе;

одаренного студента, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо который испытывает трудности коммуникации;

студента профессиональной образовательной организации, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

подростка с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры.

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.

Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире.

*Проблемы обучающегося* профессиональной образовательной организации (далее – студента), решаемые с помощью наставничества:

низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

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

низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке;

отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

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

Реализация программы наставничества 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 РФ 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.



Программа наставничества колледжа разрабатывается на основе Положения о наставничестве ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина», основных этапов Дорожной карты внедрения системы наставничества в ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина» и методических рекомендаций по внедрению 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.

### **Основные термины и определения Программы наставничества**

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

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

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

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

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

*Куратор/кураторы* – сотрудники образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Активное слушание* – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

*Метакомпетенции* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно посредством рефлексии и саморазвития.

*Буллинг* – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

*Благодарный выпускник* – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

*Сообщество образовательной организации* – сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

*Эндаумент* – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

### **3. КОНЦЕПЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА в ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»**

#### **3.1 Кадровое обеспечение внедрения системы наставничества**

В целевой модели наставничества выделяется три главные роли:

*Куратор* – сотрудник образовательной организации, который отвечает за координацию работы ответственных лиц и организацию работы по внедрению системы наставничества; *кураторы (руководители) по направлениям* – сотрудники образовательной организации, которые отвечают за реализацию Программы наставничества, участвуют в формировании базы наставников и наставляемых на каждый учебный год.

*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.

*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.

В соответствии с принятой концепцией, в колледже реализуются следующие модели и формы наставничества:

- «студент – студент»: Школа волонтерства;
- «педагог – студент»: внеурочная деятельность;
- «работодатель – студент»: дуальное обучение;
- «педагог – педагог»: Школа педагогического мастерства (далее – ШПМ) и иные формы методической поддержки педагогов.

**Концептуальная модель** системы наставничества ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина» представлена в Приложении 1.

### 3.2 Структура управления реализацией наставничества в колледже

Ответственный исполнитель	Направление деятельности	Сроки исполнения
Директор	<p>Утверждение комплекта нормативных документов, необходимых для внедрения системы (целевой модели) наставничества.</p> <p>Назначение куратора и ответственных лиц за внедрение системы наставничества в колледже.</p> <p>Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.</p>	В течение всего периода
Куратор, кураторы (ответственные) по направлениям программы наставничества, педагог-психолог	<p>Разработка положения, дорожной карты и программы внедрения системы наставничества.</p> <p>Формирование базы наставников и наставляемых.</p> <p>Организация и осуществление организационно-педагогической, методической и психологической поддержки наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).</p> <p>Организация внедрения системы наставничества в колледже.</p> <p>Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества.</p> <p>Контроль проведения программы наставничества, в том числе реализации индивидуальных планов наставничества.</p> <p>Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.</p> <p>Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели.</p> <p>Мониторинг эффективности целевой модели наставничества.</p>	В течение всего периода
Наставники	Разработка и реализация планов индивидуального развития наставляемых.	В течение всего периода
Педагог-психологи	Проведение тестов на выявление психологической совместимости, мониторингов удовлетворенности работой наставнических пар, оказание консультативной помощи и др.	В течение всего периода

Наставляемые	Решение поставленных задач через взаимодействие с наставником.	В течение всего периода
--------------	--	-------------------------

### 3.3 Описание ролевых моделей наставничества и требования к наставнику

Общими и обязательными критериями отбора/выдвижения для всех категорий наставников (в т.ч. куратора) являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ПОО);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития профессиональных компетенций, а именно: способность развивать других; способность выстраивать отношения с окружающими; ответственность; нацеленность на результат; умение мотивировать и вдохновлять других; способность к собственному профессиональному и личностному развитию и др.

Дополнительные требования к наставнику, осуществляющему свою деятельность в ПОО, в разрезе ролевых моделей наставничества:

Ролевые модели наставничества	Вариации ролевых моделей	Требования к наставнику
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>"успевающий – неуспевающий"</i> - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– <i>"лидер – пассивный"</i> - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– <i>"равный – равному"</i> - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;</li> <li>– <i>"куратор – автор проекта"</i> - совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.</li> </ul>	<p>Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; победитель внутриколледжных и региональных/Всероссийских олимпиад и соревнований; лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность); возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.</p>

<p>Педагог – педагог (Опытный классный руководитель – начинающий классный руководитель)</p>	<p>– <i>"опытный педагог – молодой специалист"</i> - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных и т.д.);</p> <p>– <i>"лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы"</i> - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с обучающимися", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</p> <p>– <i>"педагог-новатор – консервативный педагог"</i> - более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>– <i>"опытный предметник – неопытный предметник"</i> - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).<sup>1</sup></p> <p>– <i>"равный – другому"</i> - обмен навыками</p>	<p>Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества ПОО; обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, развитой эмпатией.</p>
<p>Работодатель – студент; педагог - студент</p>	<p>– <i>"активный профессионал – равнодушный потребитель"</i> - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</p> <p>– <i>"успешный профессионал – студент, выбирающий профессию"</i> – краткосрочное</p>	<p>Неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией; имеет стабильно высокие показатели в работе; обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в</p>

	<p>взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</p> <p>– <i>"коллега – будущий коллега"</i> – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;</p> <p>– <i>"работодатель – будущий сотрудник"</i> – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</p>	<p>общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге;</p> <p>способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации;</p> <p>возможно, выпускник ПОО.</p>
--	--	--

Более подробно сведения по моделям наставничества представлены в разделе 5 настоящего документа и в Положении о наставничестве ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина».

#### **4. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Основными этапами внедрения и реализации наставничества в колледже являются:

1. Подготовка условий для внедрения системы (целевой модели) и программы наставничества в ПОО.
2. Формирование базы наставников и наставляемых.
3. Разработка планов индивидуального развития наставляемых по выбранным направлениям.
4. Организация и осуществление работы наставнических пар / групп.
5. Мониторинг внедрения системы (целевой модели) наставничества.

Содержание этапов реализации наставнической деятельности отражено в Дорожной карте внедрения системы (целевой модели) наставничества в ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина».

#### **4.1 Первый этап: подготовка условий для внедрения системы (целевой модели) и программы наставничества**

Направлен на подготовку условий для внедрения системы (целевой модели) и программы наставничества в ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина». Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены потенциальные внешние аудитории для поиска наставников. На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов и обучающихся – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач. На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

*Результатом этапа* является реализация нормативно-правовых, организационных и информационно-просветительских компонентов внедрения системы наставничества в колледже.

#### **4.2 Второй этап: формирование базы наставников и наставляемых**

Заключается в сборе и обработке информации в целях формирования базы наставников и наставляемых.

Задача при определении контингента и потребностей потенциальных *наставляемых* заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся колледжа, которые можно решить с помощью наставничества.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Рекомендуются использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития общих компетенций и др.

Для решения задачи по определению потенциальных *наставников* понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром по поиску и выявлению представителей педагогического и профессионального

сообщества, обладающих потенциалом для реализации наставнической деятельности.

*Работа с внутренним контуром* включает действия по формированию базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родителей/законных представителей обучающихся – активных участников родительских групп и различной внеурочной деятельности в колледже с выраженной гражданской позицией.

*Работа с внешним контуром* на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников колледжа, заинтересованных в данном виде деятельности (сообщество благодарных выпускников);
- сотрудников региональных предприятий и организаций, заинтересованных в подготовке будущих кадров;
- успешных предпринимателей или общественных деятелей, которые
- чувствуют потребность передать свой опыт;
- сотрудников НКО и участников региональных социальных проектов,
- возможно, с уже имеющимся опытом наставнической деятельности;
- представители других организаций, с которыми есть партнерские связи.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени. Важным моментом формирования базы потенциальных наставников служит сбор информации о нем самом, его личных качествах, практических ожиданиях.

По окончании данной работы у образовательной организации должны быть сформированы:

- база наставников, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;
- база наставников из числа активных педагогов, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и



мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

***Промежуточным результатом деятельности*** является формирование базы наставляемых (на конкретный учебный год) и наставников и, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

### ***Сообщество благодарных выпускников***

Формирование подобных структур может быть необходимым для решения нескольких задач: от подготовки будущих наставников до мотивации всех участников программы наставничества.

Работа образовательной организации с внешней средой в части привлечения наставников является одним из ключевых факторов успеха программы наставничества. Поэтому в данной модели один из способов формирования базы наставников – это создание открытого студенческого сообщества, включающего сообщество благодарных выпускников.

Процесс формирования такого сообщества базируется на принципах эффективности, лидерства, коллегиальности, демократии и, что немаловажно, – интереса обучающихся друг к другу. Подход применим как к результатам их оценки, так и к самим процессам обучения и преподавания. В этом случае открытое студенческое сообщество является изначальным и конечным пунктами, точками сборки системы при реализации наставничества. Сообщество предполагает активное сотрудничество, связь педагогов, студентов и выпускников, администрации и родителей в процессе творческого (метакомпетентностного) решения всех проблем – от образовательных до социальных.

Первым этапом построения открытого студенческого сообщества является процесс передачи самим обучающимся ответственности за обучение и активное участие в жизни колледжа. Наставническая форма «студент – студент» в данном случае отражают практическую реализацию подобного движения. Воспитание ответственности и развитие способности принимать решения, осознанно выбирать и строить свою образовательную и/или карьерную траекторию служат основой для эффективной взаимной поддержки студентов (и выпускников) и сопровождаются продуктивной деятельностью по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

Справочные материалы по раскрытию принципов наставника, а также все требуемые и желаемые качества, которые могут потребоваться организаторам для отбора и обучения перспективных кандидатов, равно как и Манифест наставника представлен в Приложении 3 «Методические материалы для организации наставнической деятельности».

### **4.3 Третий этап: формирование наставнических пар/групп и организация взаимодействия**

Для решения этой задачи необходимо определить наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы.

Для отбора наставников необходимо провести анализ имеющейся информации, провести собеседование с потенциальным кандидатом. Необходимо узнать, позволит ли распорядок дня наставника выделять достаточно времени для наставнических отношений. Нужно удостовериться, что кандидат понимает свои задачи относительно наставляемого, требования к его личности и уровень контроля за результатами реализации программы.

Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

По итогам работы *формируются наставнические пары/группы*, которые заинтересованы в наставнической деятельности. Организуется консультационная деятельность с наставниками по определению контуров программ индивидуальной наставнической деятельности.

*Организуется планирование основного процесса работы* (отбор содержания, определение методов и форм работы, планирование мероприятий по реализации наставничества) и составление и утверждение Индивидуальных планов наставнической деятельности по выбранным направлениям. (см. макет).

#### **Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)**

Формирование пары "наставник–наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых в ПОО, происходит на основе ряда критериев: 1) профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; 2) у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества и др.

В целях формирования оптимальных наставнических пар в ОО либо групп необходимо:

провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5–10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми);

получить обратную связь от участников общей встречи – как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:

с кем из наставников Вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?

кто может помочь Вам достичь желаемых целей?

кому Вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?

закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несовпадения. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару;

сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

Наставниками совместно с наставляемыми осуществляется разработка индивидуальных планов развития, которая направляется куратору наставнической деятельности в ПОО для согласования.

#### **4.4 Четвертый этап: организация хода индивидуальной наставнической деятельности**

##### ***Организация совместной работы наставника и наставляемого.***

Работа в каждой паре/группе включает:

- встречу-знакомство;
- пробную рабочую встречу;
- встречу-планирование;
- комплекс последовательных встреч;
- итоговую встречу.

##### ***Регулярные встречи наставника и наставляемого в соответствии с утвержденным планом и намеченными мероприятиями***

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

Роль куратора наставнической деятельности: 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.

Следует учитывать, что встречи могут проходить в образовательной организации, на предприятии/в офисе наставника, 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: планирование + работа + рефлексия.

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. График встреч составляется по согласованию с рабочим расписанием наставника, время и сроки устанавливаются по соглашению сторон и при информировании куратора.

Работа осуществляется в соответствии с Индивидуальным планом наставнической деятельности.

**Организация обратной связи** для оценки результативности работы и выполнения запланированных мероприятий осуществляется на регулярной основе.

**Завершение программы наставничества (индивидуальной наставнической деятельности), итоговая встреча**

Это первый уровень завершения программы: подведение итогов взаимодействия пар/групп; 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.

Участники: наставник, наставляемый, куратор (при необходимости).

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать 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 - 1,5 часа.

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

Планируемые результаты: пара/группа достигли поставленных целей, 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.

**Планируемые результаты:** стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованные цели наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.

#### **4.5 Пятый этап: мониторинг внедрения системы (целевой модели) наставничества**

##### ***Мероприятия текущей оценки, промежуточного/итогового мониторинга, формирование отчетов по полученным результатам и итогам наставнической деятельности***

- Процедура текущей оценки должна проводиться на индивидуальной основе по окончании каждой встречи наставника и наставляемого и включать в себя опрос о наставнической деятельности наставника, результатах развития наставляемого, безопасности подростков и влиянии процесса наставничества на наставника и подопечного. При необходимости и желании наставника и наставляемого возможно вести оффлайн или онлайн дневник, доступный для изучения исключительно куратору по направлению наставнической деятельности.
- Промежуточный/итоговый мониторинг. Второй уровень завершения программы: подведение итогов программы образовательного учреждения. Проведение мероприятий мониторинга, в том числе мониторинг динамики влияния программы на наставляемых, эффективности реализации программы, результативности и личной удовлетворенности участием в программе наставничества (анкетирование др. мероприятия на входе и на выходе из программы и др. - по запросам).
- Формирование отчетов по проделанной работе и полученным результатам: сбор информации по реализации индивидуальных планов наставнической деятельности в соответствии с направлением работы, обобщение результатов по внедрению системы (целевой модели) наставничества в колледже.

##### ***Общественная презентация результатов наставнической деятельности***

Третий уровень завершения программы: публичное подведение итогов и популяризация практик:

- Организация мероприятий по трансляции промежуточных результатов и достижений наставнической деятельности партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл (определяются форматы взаимодействия, организуются и проводятся мероприятия).
- Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, и иной информации на сайте колледжа и организаций-партнеров.
- Поощрение участников наставнической деятельности.

***Итоговый результат:*** достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности

привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

## **5. СОДЕРЖАНИЕ ОСНОВНЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА**

### **5.1 Форма наставничества «студент – студент»**

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

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

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников. Обучающиеся – наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

*Среди оцениваемых результатов:*

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и профессиональной образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

## **Портрет участников**

**Наставник.** Активный студент-старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

## **Наставляемый.**

**Вариант 1. Пассивный.** Социально/ценностно дезориентированный студент низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Студент с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

**Возможные варианты программы.** Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- *взаимодействие «успевающий – неуспевающий»*, классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- *взаимодействие «лидер – пассивный»*, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- *взаимодействие «равный – равному»*, в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

## **Область применения в рамках образовательной программы**

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

### ***Примерные форматы работы:***

Классные часы  
Проектная деятельность  
Подготовка к мероприятиям, конкурсам, олимпиадам  
Совместное посещение или организация мероприятий  
Клуб по интересам с лидером-наставником  
Кейс-турниры  
Имиджмейкинг  
Форсайты  
Нетворкинги  
Митапы  
Воркшопы  
Сетевые проекты  
Тематические оздоровительные мероприятия  
Социально значимая деятельность  
Волонтерская (добровольческая) деятельность

### **Наставничество в рамках Школы волонтерства**

***Школа волонтерства*** предполагает внеурочную деятельность в следующих направлениях: 1) в контексте социальной адаптации, профилактики правонарушений, формирования коммуникативной активности; 2) подготовку к участию в студенческих форумах, добровольческих и др. мероприятиях.

**Цели и задачи.** Активация социально – значимой деятельности студентов в сфере социальной помощи, усиление мотивации студенческой молодежи

к повышению уровня социальной активности. Развитие инициатив студентов, направленных на популяризацию здорового образа жизни среди молодого поколения. Организация мероприятий, проектов и программ, направленных на профилактику асоциальных явлений в студенческой среде и социальную адаптацию молодежи. Развитие преемственности традиций в студенческой среде: набор волонтеров из числа первокурсников, передача опыта. Проведение силами волонтеров просветительской и социальной работы. Взаимодействие со студенческими волонтерскими объединениями города Волгограда, Волгоградской области, общественными объединениями, центрами социальной защиты населения и т.д.

**Ожидаемые результаты.** Развитие социального партнерства между колледжем и окружающим сообществом. Создание воспитывающей среды через вовлечение студентов и родителей, общественных организаций и административных структур в совместную воспитательно-образовательную деятельность. Создание единой системы обучения волонтеров с привлечением внешних организаций с целью обретения волонтерами базовых компетенций для эффективной деятельности. Создание школы волонтеров. Создание



единого творческого медиа - хаба колледжа. Создание профессиональных волонтерских центров. Развитие антинаркотического движения студентов в добровольчестве путем реализации профилактической работы студенческого театра. Создание студенческого волонтерского клуба «Психологическая поддержка».

## **5.2 Форма наставничества «педагог – студент»**

Предполагает взаимодействие обучающихся и педагогических работников одной образовательной организации.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка студента в реализации его индивидуальной образовательной траектории в рамках как урочной, так и внеурочной деятельности.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, создание условия для раскрытия личностного потенциала обучающегося в той или иной сфере профессиональной деятельности. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности обучающихся во все профессионально значимые процессы организации, получение высоких результатов по различным направлениям образовательной деятельности.

### *Область применения в рамках образовательной программы*

Направлениями такого сотрудничества могут быть: работа с неуспевающими студентами, работа со студентами-инвалидами и обучающимися с ОВЗ, подготовка к участию в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, в том числе чемпионатах WSR, спортивных соревнованиях, подготовка образовательных и социальных проектов, работа в контексте инновационной деятельности (Региональная инновационная площадка «Траектория будущего»), индивидуальная работа с педагогом-психологом, работа в рамках волонтерской деятельности: организация и проведение системы тренингов и практических занятий по технологиям волонтерского менеджмента и др.

**Ожидаемые результаты.** Среди потенциально оцениваемых результатов:

улучшение образовательных результатов студента;

численный рост количества мероприятий в образовательной организации;

увеличение процента обучающихся, принявших участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками.

### **5.3 Форма наставничества «работодатель – студент»**

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) («профессионал») с целью получения обучающимися («студенты») 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.** Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах повышения уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

*Среди потенциально оцениваемых результатов:*

- улучшение образовательных результатов студента;
- увеличение процента обучающихся, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

## **Портрет участников**

**Наставник.** Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

## **Наставляемый**

**Вариант 1. Активный.** Проактивный студент колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

**Вариант 2. Пассивный.** Дезориентированный студент колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательного учреждения.

## **Возможные варианты программы**

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- **взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»**, мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- **взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»** – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- **взаимодействие «коллега – будущий коллега»** – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- *взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник»* – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых для качественной реализации кадровой политики; организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения (в противовес модели передачи конкретных шаблонов).

Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (образовательная организация или предприятие) и на уровне региона, например:

- увеличение процента студентов, успешно прошедших демонстрационный экзамен;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия (в том числе реальных дипломных проектов);
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа.

*Область применения в рамках образовательной программы*

Практико-ориентированные образовательные программы (дуальное обучение, учебные и производственные практики, в том числе производственные и преддипломные), экскурсии на предприятия и др.

### ***Примерные форматы работы:***

Практико-ориентированные образовательные программы  
 Проектная деятельность  
 Бизнес-проектирование  
 Ярмарки вакансий  
 Конкурсы проектных работ  
 Дискуссии  
 Экскурсии на предприятия  
 Курсы, стажировки  
 Гранты

## ***Наставничество в рамках дуального обучения***

Наставничество в рамках дуального обучения представляет собой одну из форм инвестиций в развитие образовательной организации в период реализации образовательной программы в форме практической подготовки (практики) обучающихся при выполнении видов работ, связанных с профессиональной деятельностью, под наблюдением опытных работников (наставников) с регулярным получением конструктивной обратной связи.

*Цель наставничества* в рамках дуального обучения - оказание высококвалифицированной помощи обучающимся в их профессиональном становлении, передача накопленного профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения обучающимися высокого уровня подготовки по соответствующей профессии/специальности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов и квалификационными требованиями работодателей, в том числе высокотехнологичных производств.

*Решаемые задачи:*

- сопровождение обучающихся в процессе освоения образовательной программы по дуальной модели и выполнения практической производственной деятельности;
- приобретение обучающимися необходимых умений и опыта практической работы за счет ознакомления с современными методами и приемами труда в процессе передачи наставником личного опыта;
- мобильная корректировка уровня практической подготовки обучающихся;
- развитие у обучающихся способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него задачи;
- адаптация будущего работника к корпоративной культуре, усвоение им традиций, стандартов и правил внутреннего распорядка предприятия;
- повышение мотивации обучающихся колледжа к улучшению профессиональных достижений и установлению длительных трудовых отношений с предприятием по окончании обучения.

*Организация наставнической деятельности*

Наставник - работник предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов, имеющий безупречную репутацию и готовый делиться с молодым поколением своим личностным и профессиональным опытом.

*Для организации наставничества предприятие:*

закрепляет за обучающимися наставника для выполнения видов работ с целью приобретения практического опыта по осваиваемой профессии/специальности в процессе прохождения производственной практики приказом руководителя предприятия и информирует об этом колледж;

обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации образовательной программы по осваиваемой в рамках дуального обучения профессии/специальности на предприятии и создаёт условия для работы наставника с обучающимися;

контролирует деятельность наставника в процессе реализации ОПОП по соответствующей профессии/специальности;

*колледж:*

обеспечивает программно-методическое обеспечение реализации наставнической деятельности в рамках дуального обучения;

контролирует и осуществляет мониторинг качества организации наставничества в рамках реализации программ дуального обучения.

#### **5.4 Форма наставничества «педагог – педагог»**

В данном контексте наставничество представляет собой форму обеспечения адаптации, профессионального становления и развития педагогов, которые изъявили желание в наставничестве.

Предполагается взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Также наставничество может быть установлено в отношении сотрудников, впервые принятых на педагогическую работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей; принятых на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии); переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков.

Наставники подбираются из наиболее подготовленных работников, обладающих высокими профессиональными и моральными качествами, проявляющих способности к научно-методической работе и пользующихся авторитетом в коллективе, имеющих стаж работы в организации и опыт работы по профессии (специальности, направлению подготовки) не менее двух лет (председатели ЦПК и др. опытные педагоги).

Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от потребностей педагога и степени его профессиональной подготовки.

**Цели и задачи.** Целью наставничества «педагог – педагог» является помощь молодому/новому специалисту в адаптации к условиям работы в ПОО, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей эффективно реализовывать актуальные педагогические задачи.

Также участниками данной формы наставничества могут быть педагоги, чьи личные профессиональные потребности требуют методического сопровождения в целях повышения уровня профессионального мастерства, устранения проблемных мест при реализации образовательной деятельности, индивидуальной работы по отдельным профессиональным вопросам.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; ускорить процесс профессионального становления педагога; способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; повысить уровень профессиональной компетентности педагогов; создать условия для творческой самореализации педагогов в соответствии с личностными потребностями.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет достаточно высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

*Среди потенциально оцениваемых результатов:*

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и др.

### **Портрет участников**

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров и др.), склонный к активной общественной работе, активный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

**Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Возможные варианты программы.** Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог-педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- **взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

#### *Область применения в рамках образовательной программы*

Организуется взаимодействие в контексте помощи исполнения должностных функций. Отдельной возможностью реализации программы наставничества «педагог - педагог» является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации:



профессиональные конкурсы, стажировочные площадки, творческие мастерские, школы педагогического мастерства, серия постоянно действующих семинаров и др.

В зависимости от поставленных целей, *индивидуальный план наставничества* может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом, должностными обязанностями, квалификационными требованиями, требованиями к организации образовательного процесса;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся выполнения должностных функций, в том числе требований к оформлению рабочей документации, требований к методической обеспеченности образовательного процесса, требований к ведению учебных занятий и др.;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- перечень мероприятий по содействию в выполнении должностных обязанностей;
- рефлексия и совместный анализ результатов практической деятельности в рамках наставничества;
- другие мероприятия по наставничеству.

### ***Примерные форматы работы:***

Конкурсы

Курсы

Творческие мастерские

Школы молодого педагога

Школы педагогического мастерства

Серии семинаров

Разработки информационно-методических пособий, сборников

Образовательные и проектные сессии

Тренд-сессии

Хакатоны

Форумы

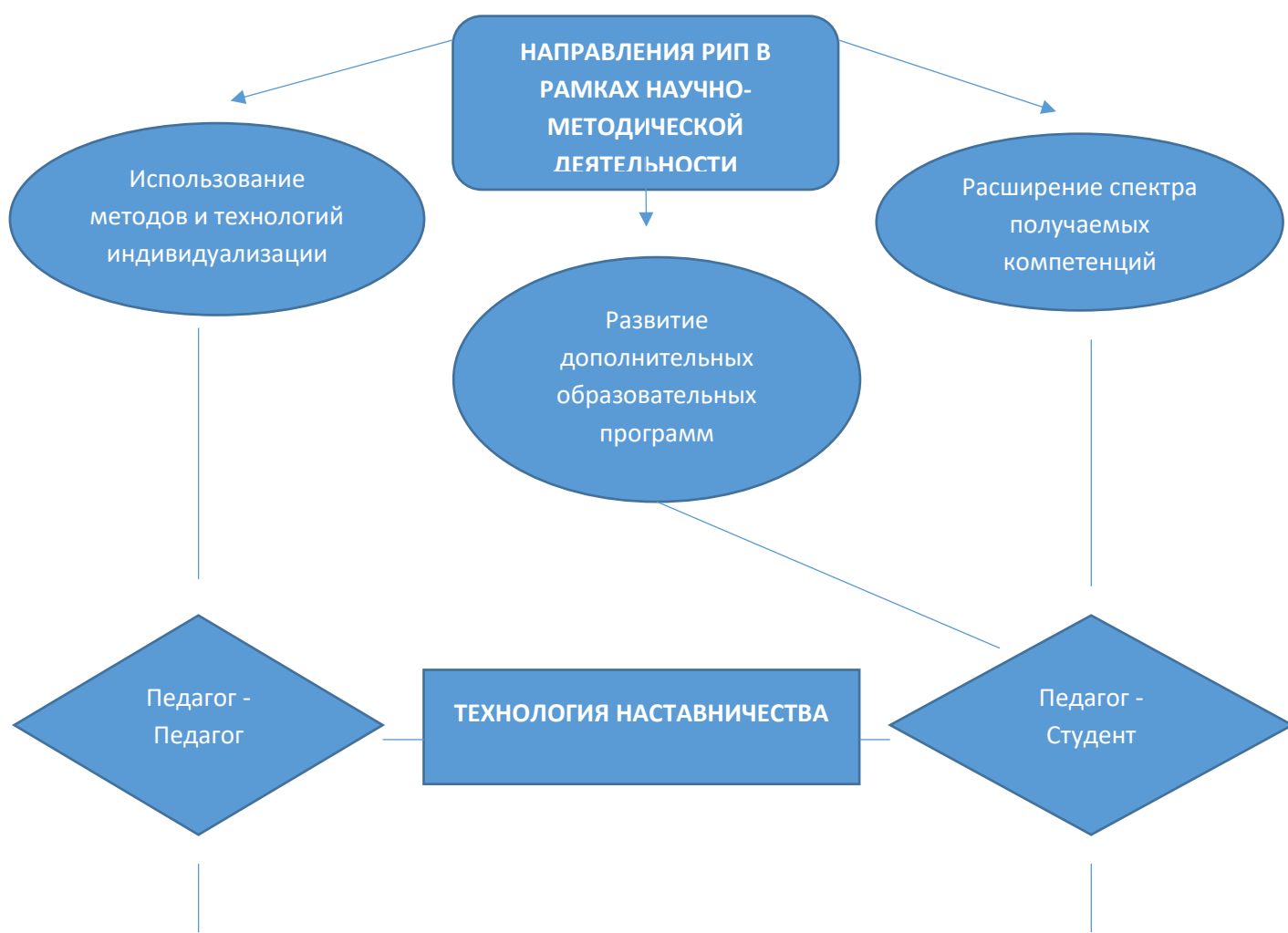
Деловые игры

Образовательные курсы Корпоративного университета Российского движения школьников

## 5.5 Концепция наставничества в контексте РИП «Траектория успеха: внедрение в образовательный процесс профессиональной образовательной организации инновационных практик, обеспечивающих индивидуализацию образования»

В рамках *научно-методической деятельности* наставничество в качестве технологии сотрудничества реализуется в контексте РИП через формы «педагог - педагог», «педагог - студент». Взаимодействие субъектов наставничества осуществляется через неформальное общение и эмоциональную связь участников в формате внеурочной деятельности.

### *Модель наставничества в рамках РИП:*



## Модель взаимодействия «педагог - педагог» (в рамках РИП)

Модель наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие в двух формах:

- *«опытный педагог – начинающий специалист»*: сотрудничество молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку – председатель соответствующей ЦПК;
- *«опытный педагог/методист - педагог»*: сотрудничество в рамках повышения уровня педагогического мастерства, подготовка педагогов к участию в конкурсной деятельности.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. Наставниками в данной модели являются методисты, председатели цикловых (предметных) комиссий, педагоги – участники РИП (в соответствии с направлением работы), опытные педагоги колледжа, выразившие желание участвовать в программе.

### *Цели и задачи:*

*Целью модели наставничества «педагог - педагог» является:*

1) *форма сотрудничества «опытный педагог – начинающий специалист»* - адаптация молодого специалиста новым на месте работы или в должности педагога, создание психологически комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне;

2) *форма сотрудничества «опытный педагог - педагог»* - создание условий для передачи профессионального опыта и знаний по определенной педагогической проблеме с целью качественного роста педагогического мастерства.

*Задачи данной модели наставничества:*

- научно-методическое сопровождение деятельности начинающих педагогов, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- передача прогрессивного педагогического опыта от опытных педагогов системы СПО к начинающим;

- формирование навыков педагогического труда в соответствии с требованиями организации к построению образовательного процесса;
- развитие потребности рефлексии результатов своей профессиональной деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога, повышение его профессионального уровня;
- ориентация педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала педагогов, участвующих в реализации наставничества;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для субъектов профессиональной деятельности.

**Формы и методы работы:** индивидуальные консультации, групповые семинары, мастер-классы, подготовка к конкурсам профессионального мастерства, участие в Школе педагогического мастерства, посещение показательных учебных занятий, самообразование, анкетирование и др.

***Ожидаемые результаты:***

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния внутри каждой ЦПК и в ПОО в целом;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;
- рост числа собственных методических материалов молодых/начинающих специалистов;
- рост числа педагогов, включенных в наставническую деятельность;
- трансляция системы работы в рамках обмена опытом и/или конкурсной деятельности.

**Модель взаимодействия «педагог - студент» (в рамках РИП)**

Модель наставничества «педагог - студент» предполагает организацию взаимодействия в процессе реализации индивидуальных образовательных траекторий в контексте РИП «Траектория успеха: внедрение в образовательный процесс профессиональной образовательной организации инновационных практик, обеспечивающих индивидуализацию образования» по направлениям: *«Расширение спектра получаемых компетенций в системе*

*внеучебной подготовки», «Развитие дополнительных образовательных программ для обучающихся по ОПОП», «Использование в педагогической практике методов и технологий индивидуализации образования».*

Наставниками в данной модели являются педагоги – руководители кружков/программ внеурочной деятельности - участники РИП (в соответствии с направлением работы), опытные педагоги колледжа, выразившие желание участвовать в программе.

### ***Цели и задачи***

*Целью модели наставничества «педагог - обучающийся» является раскрытие личностного и творческого потенциала обучающихся при реализации индивидуальной образовательной траектории; подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном, постоянно изменяющемся мире.*

*Задачи данной модели наставничества:*

- создание организационно-педагогических условий для выявления и развития творческих способностей обучающихся;
- вовлечение обучающихся в научно-исследовательскую работу, виды научно-технического творчества с целью их дальнейшего продвижения в образовательном пространстве;
- развитие олимпиадного движения, привлечение обучающихся к участию в конкурсах профессионального мастерства и чемпионатах WSR различных уровней;
- поддержка одаренной молодежи, формирование устойчивой профессиональной мотивации и активной жизненной позиции.

***Формы и методы работы:*** кружки (НИРС/НТТС), самостоятельная внеурочная (проектная) деятельность, индивидуальные консультации, коуч-тренинги, мастер-классы, участие в конкурсной деятельности/олимпиадном движении разного уровня, общественная презентация результатов и др.

***Ожидаемые результаты:***

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- рост числа педагогов, включенных в наставническую деятельность;
- рост качественных показателей результативности деятельности творческих кружков и объединений.

## **6. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ**

### **6.1 Критерии эффективности работы наставника**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Также к результатам правильной организации работы наставников относятся:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### **6.2 Ожидаемые результаты наставнической деятельности**

К основным показателям результативности Программы наставничества для образовательной организации относятся:

измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и общественной сферах;

улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

плавный «вход» молодого педагога/специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ПОО, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

рост мотивации к учебе и саморазвитию обучающихся;

снижение показателей неуспеваемости обучающихся;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

формирование активной гражданской позиции студенческого сообщества;

рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;

повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков, для горизонтального и вертикального социального движения;

увеличение доли студентов, участвующих в программах развития одаренных обучающихся;

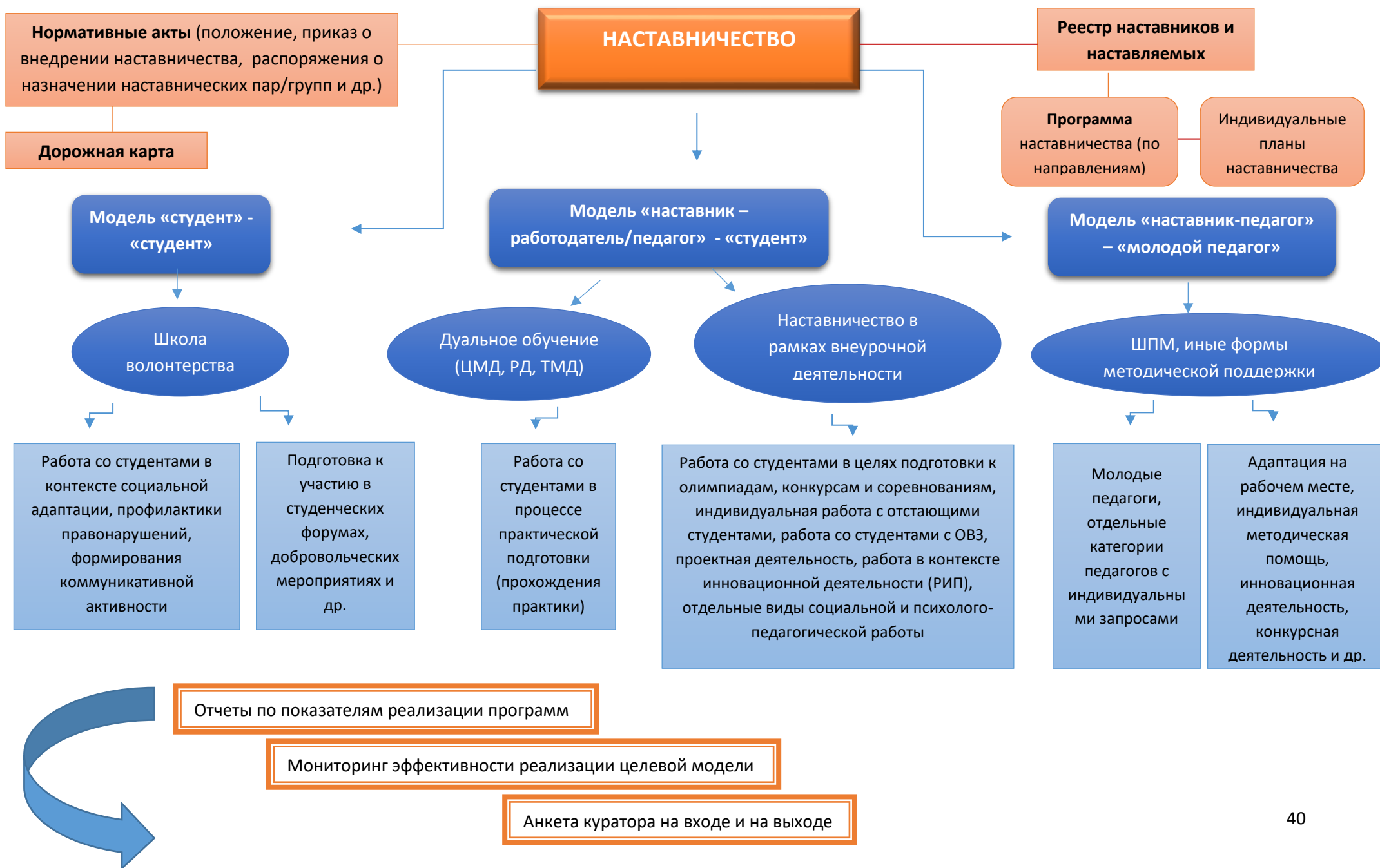
снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

### **6.3 Планируемые показатели эффективности внедрения методологии (целевой модели) наставничества в ПОО:**

	<b>Наименование показателя</b>	<b>2020 г.</b>	<b>2021 г.</b>	<b>2022 г.</b>	<b>2023 г.</b>	<b>2024 г.</b>
1.	Доля обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %	10	25	40	55	70
2.	Доля обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2	4	6	8	10
3.	Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10	25	40	55	70
4.	Количество предприятий (организаций) - Волгоградской области, вошедшие в программы наставничества ПОО, предоставив своих наставников, ед.	2	3	4	5	6
5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85

Концептуальная модель системы наставничества в ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»





Макет

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_  
 (должность лица, ответственного за организацию наставничества в структурном подразделении)

\_\_\_\_\_  
 (подпись) (И.О. Фамилия)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН - ОТЧЕТ НАСТАВНИЧЕСТВА**

**Наставник:** \_\_\_\_\_  
 (Ф.И.О., должность, место работы)

**Список наставляемых:**

№ п/п	Ф.И.О. наставляемых	Курс, группа*

\*Указывается для обучающихся

**Форма наставничества:** \_\_\_\_\_  
 (педагог – студент, студент – студент, работодатель – студент, педагог - педагог)

**Цель:** \_\_\_\_\_

- Задачи:**
1. \_\_\_\_\_
  2. \_\_\_\_\_
  3. \_\_\_\_\_

**Наименование компетенций, которые необходимо сформировать, развивать:**

\_\_\_\_\_

**Период наставничества:** с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**График взаимодействия:** \_\_\_\_\_

**Краткая аннотация:** \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

(наставничество в контексте РИП «Траектория успеха» по направлению \_\_\_\_\_, наставничество в формате участия в Школе Волонтерства, реализация наставничества в рамках дуального обучения/внеурочной деятельности/ движения WSR, наставничество в контексте Школы педагогического мастерства и др.; реализуются индивидуальные и/или групповые формы совместной деятельности)

## 1. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ:

№ п/п	Содержание деятельности	Сроки	Планируемый результат	Направленность на запланированные компетенции
<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЕРИОД</b>				
<b>Раздел 1. (если необходимо)</b>				
1.1				
1.2				
<b>Раздел 2. ..</b>				
2.1				
2.2				
<b>II. ОСНОВНОЙ ПЕРИОД</b>				
<b>Раздел 1. ..</b>				
1.1				
1.2				
<b>Раздел 2. ..</b>				
<b>III. ИТОГОВЫЙ ПЕРИОД</b>				

**Наставник**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
*подпись*                      *Ф.И.О.*                      *дата*

## 2. ОТЧЕТ О РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

Цель программы наставничества: \_\_\_\_\_

Поставленные задачи для реализации цели:

Задача 1. ...

*Полученные результаты:*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

Задача 2. ...

*Полученные результаты:*

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

*(результатами наставнической деятельности могут быть материальные объекты, образовательные результаты, личностные/профессиональные качества, какая-либо деятельность и др.)*

### ВЫВОДЫ:

#### 1. О количестве обучающихся, охваченных наставничеством

Период наставничества	Количество наставляемых	Отметка о завершении программы
Всего человек:		

#### 2. О выполнении запланированных мероприятий

---

---

#### 3. О выполнении поставленных целей и задач

---

---

#### 4. О достижении запланированных показателей деятельности и полученных результатах

---

---

#### 5. О продолжении программы наставничества (при необходимости)

---

Наставник

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
подпись / Ф.И.О. / дата

### ***Методические рекомендации по разработке плана наставничества***

План наставничества составляется на один учебный год. Продолжительность наставнической деятельности может быть разной (в зависимости от поставленных целей). Если наставничество реализуется в контексте РИП колледжа (в аннотации указывается конкретное направление и тема индивидуального проекта), то план по наставничеству составляется на его основе.

#### **1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ПЕРИОД**

1.1 Могут быть включены мероприятия **входного мониторинга** (сбор информации, выявление индивидуальных потребностей, выявление пробелов в знаниях/умениях/компетенциях, анализ профессиональных трудностей и др.); формы проведения: собеседование, анкетирование, тестирование, изучение документации и др.

1.2 **Планирование совместной деятельности:** постановка целей и задач, составление плана работы, определение графика и формата встреч.

#### **2. ОСНОВНОЙ ПЕРИОД**

2.1 **Реализация совместной деятельности:** организация обучающих встреч (в удобном формате), выдача заданий, проведение консультаций, выполнение заданий (под руководством наставника, самостоятельно) и др. Данный этап может состоять из различных разделов в соответствии с задачами и составленным планом работы. Для всех мероприятий указываются ориентировочные сроки и планируемый результат (продукт деятельности: проект, публикация, пособие и др.; образовательный результат: овладение дополнительными компетенциями (личностными, профессиональными), участие в профессиональном конкурсе и др.

2.2 **Промежуточные итоги:** контроль выполнения заданий, анализ деятельности, корректирующие мероприятия и др.

#### **3. ИТОГОВЫЙ ПЕРИОД**

3.1 **Контрольные мероприятия:** тестирование, анкетирование, собеседование, анализ результатов участия в мероприятиях, рефлексия и оценка полученных результатов и др.; задача наставника – организация и проведения мероприятий.

3.2 **Подготовка отчета** об итогах наставничества (по установленным формам).

*При подготовке отчета представляются достигнутые результаты, которые могут выражаться как в образовательных показателях, так и в продуктах деятельности и личных достижениях наставляемого. Анализируется достижение целей и выполнение поставленных задач. Все достижения фиксируются и прикладываются к отчету.*

**Типовая анкета куратора образовательной организации, внедряющей целевую модель наставничества (заполняется на "входе" и "выходе")**

1. Количественный анализ результатов программы наставничества<sup>2</sup>

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы	Показатель после реализации программы	Разница	Значение в процентах
1. Количество обучающихся, 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. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого: статей, исследований, методических практик (заполняется, если реализуется ролевая модель наставничества "учитель-учитель")				
5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу образовательной организации				
6. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления профессиональных образовательных организаций (в случае реализации ролевых модели "студент-ученик")				
7. Среднее количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического (например, деловые игры с участием работодателей) характера в Вашей образовательной организации в течение учебного года				
8. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах/на старших курсах (если реализуется ролевая модель "работодатель-ученик", "работодатель-студент")				
9. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (для ролевой модели "работодатель-студент")				

<sup>2</sup> Выбираются те изучаемые параметры, которые подходят для ОО

10. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях (для ролевой модели "работодатель-ученик")				
---	--	--	--	--

### 1.2. 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. Актуальность Программы наставничества										
2. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации										
3. Целевая модель наставничества 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. Обеспечена адаптивность, динамичность и гибкость целевой модели наставничества										
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников, наставляемых и кураторов										
8. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого										
9. Присутствует понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых										
10. Доступ к необходимым ресурсам для внедрения целевой модели наставничества (организационным, методическим, информационным и др.) предоставлен в достаточном объеме										

С какими проблемами Вы сталкиваетесь при внедрении целевой модели наставничества в Вашей ПОО/ районе (городском округе)

---



---

Основные модели наставничества

Модель наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество ( <i>One-on-One Mentoring</i> - «один на один»)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытным подопечным (или протеже) для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В центре внимания – профессиональное развитие подопечного</li> <li>• Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха</li> <li>• Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию</li> <li>• Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции</li> </ul>
Партнерское наставничество: «равный – равному» ( <i>Peer-to-peer Mentoring</i> )	Наставником является сотрудник, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в предметной области, которым партнер не обладает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой</li> <li>• Эффективный наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям</li> <li>• Наставник помогает партнеру отслеживать прогресс в достижении конкретных карьерных целей</li> </ul>
Групповое наставничество ( <i>Group Mentoring</i> )	Связь нескольких лиц с более опытными коллегами («Круги наставничества»)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвигания инновационных идей</li> <li>• Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации</li> </ul>
Флэш-наставничество ( <i>Flash Mentoring</i> )	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику</li> <li>• Flash-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале</li> <li>• Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения карьерных целей, конкретных советов, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов</li> </ul>
Скоростное наставничество ( <i>Speed Mentoring</i> )	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников</li> <li>• Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами</li> </ul>
Реверсивное наставничество ( <i>Reverse Mentoring</i> )	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников</li> <li>• Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга</li> </ul>
Виртуальное наставничество ( <i>Virtual Mentoring</i> )	Советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется</li> <li>• Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей</li> <li>• Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний</li> </ul>

Адаптировано из: Mentoring Program Toolkit. Establishing a Mentoring Program in your Local SHRM [10]

### Методические материалы для организации наставнической деятельности

#### 1. Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

\*Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического)
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации)
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

#### 2. Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию.



Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед вашим наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых ребенок / подросток чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

Помните, что вы должны являться позитивным примером для подражания, другом, советником, защитником вашего наставляемого!

### 3. Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Они поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Они дают представление о перспективах подростка, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни и собственной карьере
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Они предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется успехами наставляемого в школе, в планировании карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Они пользуются уважением в своих организациях и в обществе

### 4. Качества успешных наставников:

- желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников есть искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им с трудными решениями, с саморазвитием и наблюдать, как они становятся лучше;
- уважение к личности, ее способностям и праву делать свой собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками;
- умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти кого-то, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли с минимальным вмешательством. Когда люди чувствуют, что

их понимают и принимают, они более склонны просить совета и реагировать на хорошие идеи;

- умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея того же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам своих наставляемых;
- умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между реалистичным восприятием реальных и серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий;
- гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, стиль, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления – быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления – не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все «за» и «против»;
- коммуникативными способностями – говорит простым, понятным для подростка языком о сложных вещах, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью – терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией – эмоционально отзывчив на переживания других, способен к сочувствию. Но чрезмерная эмоциональная отзывчивость может эксплуатироваться эгоистически воспитанными подростками, которые могут манипулировать этим для реализации собственных целей, противоречащих изначально обговоренным;
- рефлексивностью – способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью – способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к ним, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.

## **5. Примерная схема подготовки наставника**

### *5.1. Подготовка наставника к работе с наставляемым*

Наставническое взаимодействие в каждой паре/группе проходит по пути, который невозможно детально определить заранее. Основой для работы становятся сугубо индивидуальные цели и задачи, которые участники ставят перед собой в самом начале взаимодействия. Тем не менее, для организации эффективной работы и исходя из ключевого принципа наставничества – “не навреди” – куратор должен провести предварительную подготовку наставника к деятельности, представив ему инструменты и общий сценарий встреч. Полноценное следование сценарию не является обязательным, но в его структуру включены необходимые для выстраивания доверительных и продуктивных отношений мероприятия.

### *5.2 Оценка личностных ресурсов для составления резюме наставника*

На этапе первых организационных встреч наставников и куратора программы необходимо предоставить наставникам шаблоны и ресурсы для составления резюме. Резюме, включающие достижения и навыки наставника, впоследствии могут быть использованы как для вынесения решения об участии наставника в программе, так и для соединения пар, выстраивания работы пары внутри программы.

Вопросы:

1. Опыт личный, профессиональный, жизненный
2. Мои сильные и слабые стороны.
3. Мои достижения
4. Мои недостатки
5. Моя мотивация, например: Хочу быть полезным; Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; Хочу, чтобы мой авторитет признавали; Хочу научиться общаться с молодым поколением; Хочу развить свое мышление, общаясь с подростками и др.
6. Мои умения.

### 5.3 Установление позитивных личных отношений с наставляемым

- Качество наставнических отношений зависит от степени уважения и доверия между наставляемым и наставником. Отношения с поддерживающим человеком являются наиболее важным фактором личного роста наставляемого. У него формируется чувство собственного достоинства, если он видит, что заботливый взрослый (помимо родителей) готов вкладывать в него время, свои знания и умения, тратить на него свою энергию. Чтобы обеспечить развитие положительных личных отношений, во время обучения наставники должны получить необходимые психолого-педагогические знания, начать формировать организационные и коммуникативные навыки, учиться ориентироваться в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, усвоить методы работы с семьей и др. Эффективный способ для этого – ролевая игра, которая рекомендуется как наиболее предпочтительная форма обучения.
- Помощь наставляемым в развитии жизненных навыков. Это может быть формирование жизненных целей, принятие решений, развитие ценностно-смысловой сферы, долгосрочное планирование. С помощью этих навыков наставляемый может получить экономическую независимость, права и возможности.
- Повышение осведомленности и усиление взаимодействия с другими социальными и культурными группами. Обучение должно помочь наставникам лучше понять мультикультурные проблемы, вопросы, волнующие детей и молодых людей.
- Помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий, поддержка в приобретении профессиональных навыков. Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции: как теоретических, так и практических.
- В качестве дополнительных мероприятий куратор может организовать встречу как с выпускниками наставнических программ, так и действующих наставников. На этих встречах происходит обмен опытом, выявление трудностей и проблем. Такой обмен помогает создать сеть наставников и групп поддержки, которая в будущем оформится во всероссийское наставническое движение и ускорит интеграцию модели во все уровни образования, предоставив участникам необходимую поддержку и набор лучших практик.

### Глоссарий современных форм работы

<b>Кейс-метод</b>	(англ. Casemethod – кейс-метод, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа) – техника обучения, использующая описание
-------------------	---

	реальных социальных, экономических и бизнес-ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации
<b>Имиджмейкинг</b>	Система мероприятий, направленная на формирование имиджа персоны, организации, идеи, которая будет наиболее благоприятным для целевой группы
<b>Форсайт</b>	(англ. Foresight – взгляд в будущее). Это интеллектуальная технология по созданию желаемого образа будущего и определение стратегий его достижения
<b>Нетворкинг</b>	(англ. Networking, net – сеть и work – работа), деятельность, направленная на формирование полезных/эффективных и деловых связей
<b>Митап</b>	(англ. Meetup – встреча "на ногах") встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке
<b>Воркшоп</b>	Буквально "workshop" переводится как "мастерская". Демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в каком-либо ремесле
<b>Тренд-сессия</b>	Форма проектной деятельности, при которой решение проблем достигается через призму отраслевых федеральных и мировых трендов
<b>Хакатон</b>	(англ. Hack – хакер и marathon – марафон) – это площадка встречи разных специалистов из одного направления деятельности, где они могут познакомиться друг с другом, обменяться знаниями и идеями или придумать совместный проект, над которым будут работать в дальнейшем
<b>Форум</b>	Образовательные и диалоговые площадки для обмена опытом, общения с экспертами
<b>Сетевой проект</b>	Учебно-познавательная, исследовательская, творческая или игровая деятельность, организованная на основе компьютерной телекоммуникации (электронная почта, социальная сеть, Web-сайт)

## ПАКЕТ ДОКУМЕНТОВ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

### Образец заявления на обработку персональных данных

Директору \_\_\_\_\_  
ФИО директора организации \_\_\_\_\_  
от ФИО наставника \_\_\_\_\_,  
проживающего по адресу \_\_\_\_\_  
  
паспорт: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
выдан \_\_\_\_\_  
дата выдачи \_\_\_\_\_

### СОГЛАСИЕ на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_, являюсь **родителем** несовершеннолетнего в возрасте старше 14 лет, малолетнего (нужное подчеркнуть) \_\_\_\_\_, принимающего участие в реализации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования" (далее – Целевая модель наставничества) в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" даю свое согласие на обработку моих, моего ребенка персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников Целевой модели наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых Организации на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий Целевой модели наставничества (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- сведения о документах о получении образования.

Я даю согласие на обработку Организацией персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию видео-, фотоизображений моего ребёнка с его фамилией, именем, отчеством, наименованием образовательной организации, проходящий в рамках мероприятий Организации, в официальных группах Организации, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Организации, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки моих, моего ребёнка персональных данных (в соответствии с п. 4 ст. 14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

" \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г.

№152-ФЗ "О персональных данных", права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Подпись ответственного лица

за обработку персональных данных: \_\_\_\_\_ /ФИО сотрудника образовательной организации

### Образец заявления на обработку персональных данных

Директору \_\_\_\_\_  
ФИО директора организации \_\_\_\_\_  
от ФИО наставника \_\_\_\_\_,  
проживающего по адресу \_\_\_\_\_  
  
паспорт серии \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
выдан \_\_\_\_\_  
дата выдачи \_\_\_\_\_

### СОГЛАСИЕ на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_, являюсь **совершеннолетним,**  
**несовершеннолетним в возрасте старше 14 лет** (нужное подчеркнуть) участником мероприятий в рамках реализации методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования" (далее – Целевая модель наставничества), в соответствии с требованиями ст. 9 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных" даю свое согласие на обработку моих персональных данных в целях организации тематических мероприятий, информационного сопровождения и ведения реестра участников Целевой модели наставничества.

Перечень моих персональных данных, передаваемых Организации на обработку:

- сведения о документах, удостоверяющих личность участника мероприятий Организации (свидетельство о рождении и/или паспорт);
- сведения об анкетных и биографических данных;
- сведения о составе семьи;
- сведения о месте проживания;
- домашний телефон;
- место работы или учебы членов семьи и родственников;
- сведения о документах о получении образования.

Я даю согласие на обработку Организацией своих персональных данных, то есть совершение, в том числе, следующих действий: обработки (включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных), а также на публикацию моих видео-, фотоизображений в официальных группах Организации, созданных в социальных сетях в Интернете и на официальных сайтах Организации, при этом общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в Федеральном законе от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ, а также на передачу такой информации третьим лицам в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством.

Настоящее согласие действует бессрочно.

Настоящее согласие может быть мной отозвано в любой момент.

В случае неправомерного использования предоставленных данных согласие отзывается моим письменным заявлением.

Я по письменному запросу имею право на получение информации, касающейся обработки

моих персональных данных (в соответствии с п. 4 ст.14 Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ).

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Подтверждаю, что ознакомлен(а) с положениями Федерального закона от 27 июля 2006 г. №152-ФЗ "О персональных данных", права и обязанности в области защиты персональных данных мне разъяснены.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_  
Подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Подпись ответственного лица  
за обработку персональных данных: \_\_\_\_\_/ФИО сотрудника образовательной  
организации

### Примерная форма письменного заявления кандидата в наставники

Куратору программы наставничества в образовательной организации

\_\_\_\_\_  
(полное наименование образовательной организации)

Ф.И.О. наставника \_\_\_\_\_  
проживающего по адресу: \_\_\_\_\_

### Заявление

Прошу принять меня в программу в качестве наставника.  
С порядком приема и деятельностью наставников ознакомлен(а) и согласен(а).  
Обязуюсь четко следовать задачам программы наставничества, соблюдать права, обязанности и  
принципы деятельности наставника.

" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_ (подпись)

Данные паспорта: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
выдан \_\_\_\_\_  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ г.

Контактные телефоны: дом.тел.: \_\_\_\_\_  
моб.тел.: \_\_\_\_\_  
e-mail: \_\_\_\_\_

Заявление принято к рассмотрению " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Куратор программы \_\_\_\_\_ ФИО, подпись

### Образец анкеты наставника

#### 1. Личные данные

Имя: \_\_\_\_\_  
Адрес \_\_\_\_\_  
Город: \_\_\_\_\_  
Индекс: \_\_\_\_\_  
Дата заполнения: \_\_\_\_\_  
Дом. тел \_\_\_\_\_

Раб. тел.: \_\_\_\_\_  
Моб. тел.: \_\_\_\_\_  
Номер паспорта: \_\_\_\_\_ серия \_\_\_\_\_  
Дата рождения: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
Пол: \_\_\_\_\_ Муж. \_\_\_\_\_ Жен.

Пожалуйста, перечислите всех членов вашей семьи.

Имя	Пол	Возраст	Родственная связь с заявителем

## 2. Трудовой стаж

Пожалуйста, предоставьте информацию о занятости за прошедшие лет, начиная с последнего места работы. Если вам потребуется больше места, используйте дополнительный лист.

Работодатель: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Имя руководителя: \_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Период трудоустройства: с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ (месяц/год)

Подпись \_\_\_\_\_

**3. Пожалуйста, ответьте на все ниже перечисленные вопросы как можно более подробно. Если требуется больше места, используйте дополнительный лист бумаги или пишите на обратной стороне этой страницы.**

1. Почему вы хотите стать наставником?
2. Есть ли у вас какой-либо предыдущий опыт работы на добровольных началах или работы с молодежью? Если да, то укажите, какой.
3. Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи? Пожалуйста, опишите, какие.
4. Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества в течении минимум одного года с момента вашего прикрепления к наставляемому?
5. Готовы ли вы уделять по восемь часов в месяц общению с наставляемым и беседовать с ним, по меньшей мере, раз в неделю? Укажите особенности своего графика.
6. Опишите общее состояние своего здоровья. Находитесь ли вы в настоящее время под наблюдением врача, принимаете ли какие-либо лекарства? Если да, пожалуйста, напишите об этом подробно.
7. Как бы вы описали себя как личность?
8. Как бы ваши друзья, семья и коллеги могли описать вас?
9. Вы когда-нибудь были арестованы или осуждены за совершение преступления?
10. Вы когда-нибудь принимали наркотики?
11. Вы употребляете алкогольные напитки? Если да, то какие и как часто?
12. Вы когда-либо обвинялись в управлении автомобилем в состоянии опьянения, в том числе наркотического? Если да, то когда и при каких обстоятельствах?
13. Употребляете ли вы табачные изделия? Если да, то как часто?
14. Вы когда-либо проходили лечение от алкоголизма или наркомании? Если да, пожалуйста, укажите подробности.
15. Вы когда-либо проходили лечение по поводу психических расстройств? Если да, пожалуйста, укажите подробности.
16. Вы когда-либо были подозреваемым или осуждены за жестокое обращение с детьми или пренебрежение их нуждами? Если да, пожалуйста, укажите подробности.



17. Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?

18. Готовы ли вы принимать участие в обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества?

#### **4. Внимательно прочтите перед подписанием:**

Мы благодарим Вас за интерес к нашей программе наставничества! Поставьте «галочку» возле каждого из нижеперечисленных пунктов:

\_\_Я согласен следовать всем правилам программы наставничества и понимаю, что любое нарушение приведет к приостановке и/или прекращению наставнических отношений.

\_\_Я понимаю, что программа наставничества не обязана озвучивать причину одобрения или отклонения моей кандидатуры в качестве наставника.

\_\_Я согласен с тем, чтобы программа наставничества использовала любые мои фотографии, сделанные во время участия в программе наставничества. Эти изображения могут быть использованы в рекламных целях или других материалах.

\_\_Я понимаю, что я должен предоставить все требуемые документы, справки и рекомендации и что неполная информация приведет к задержке рассмотрения моей кандидатуры.

Своей подписью я удостоверяю правдивость всей информации, представленной в данной анкете, и согласен со всеми перечисленными выше условиями.

#### **5. Личные рекомендации**

Перечислите имена, адреса и номера телефонов трех людей, которые могли бы предоставить вам рекомендации (это должны быть люди, которых вы знаете в течение как минимум года). Один из них должен быть вашим родственником. Любая информация, полученная у этих людей, будет считаться конфиденциальной и не будет сообщаться вам.

Имя: \_\_\_\_\_

Адрес: \_\_\_\_\_

Город: \_\_\_\_\_

Индекс: \_\_\_\_\_

Телефон: \_\_\_\_\_

Родственная связь: \_\_\_\_\_

Длительность знакомства: \_\_\_\_\_

Отношение: \_\_\_\_\_

#### **6. Круг интересов наставника**

Пожалуйста, заполните все приведенные ниже поля. Это поможет больше узнать о вас и ваших интересах и найти вам подходящего наставляемого.

1. В какое время вам удобно встречаться с наставляемым?
2. Выберите все подходящие варианты:
3. Рабочие дни \_\_\_\_\_
4. Обеденное время \_\_\_\_\_
5. После учебы \_\_\_\_\_
6. Вечер \_\_\_\_\_
7. Выходные дни \_\_\_\_\_
8. Другое \_\_\_\_\_
9. Говорите ли вы на каких-либо других языках, кроме русского? Если да, то на каких?
10. Готовы ли вы работать с ребенком, имеющим особые потребности? Если да, то укажите, какие.
11. Какими из своих любимых занятий вы хотели бы заниматься с другими людьми?
12. О чем вы больше всего любите читать?
13. Кем вы работаете и как вы выбрали данную сферу?
14. Какую цель вы поставили себе на будущее?
15. Если бы у вас была возможность обучиться чему-то новому, что бы вы выбрали?
16. Кем вы больше всего восхищаетесь и почему?
17. Опишите ваши идеальные выходные.

18. Отметьте все интересующие вас занятия:

- Велоспорт
- Парки
- Наука
- Кулинария
- Чтение
- Лодочный спорт
- Музыка
- Йога
- Походы с палатками
- Гольф
- Плавание
- Садоводство
- Покупки
- Кино
- Рыбалка
- Животные
- Живопись/фото
- Настольные игры
- Спорт
- Перечислите другие ваши хобби и интересы:

Подпись \_\_\_\_\_

Дата

**Образец протокола оценки кандидата в наставники**

ФИО: \_\_\_\_\_

<b>Критерии соответствия</b>	<b>Да</b>	<b>Нет</b>
Возраст 18 лет или старше		
Проживает в пределах данного населенного пункта		
Готов придерживаться всех политик и процедур программы		
Готов к участию на протяжении одного года		
Готов уделять минимум четыре часа в месяц		
Готов еженедельно общаться с наставляемым		
Прошел процедуру проверки		
Готов посещать все требуемые обучающие мероприятия		
Готов регулярно общаться с куратором программы, отчитываться о своей деятельности и встречах		
Не имеет судимостей		
Не состоит на учете в психоневрологическом, наркологическом и противотуберкулезном диспансерах		
Не фальсифицировал данные в процессе отбора и проверки		

Представлено \_\_\_ рекомендаций, проверено \_\_\_ рекомендаций, отрицательных среди них \_\_\_\_\_

**Рекомендация**

Рекомендуется к одобрению: Да \_\_\_\_\_ Нет \_\_\_\_\_

**Кандидатура** одобрена/не одобрена

Куратор программы:

Руководитель образовательной организации:

М.П.

### Образец соглашения с наставником

ФИО: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

Давая согласие на участие в программе наставничества, реализуемой в \_\_\_\_\_ (наименование организации), я соглашаюсь с нижеследующими условиями и обязуюсь:

- Соблюдать все правила и руководящие принципы, правила программы и условия данного соглашения.

- Быть гибким и обеспечивать моему наставляемому необходимую поддержку и советы, чтобы помочь ему преуспеть.

- Взять на себя обязательство работать с моим наставляемым на протяжении года.

- Проводить по крайней мере по восемь часов в месяц с моим наставляемым.

- По крайней мере раз в неделю связываться с моим наставляемым.

- Получать у родителей/опекунов разрешение на встречу с наставляемым по крайней мере за три дня до предполагаемого времени встречи.

- Приходить на запланированные встречи вовремя или предупреждать моего наставляемого по телефону по крайней мере за 24 часа до встречи, если встреча отменяется.

- Подавать отчеты о времени и содержании встреч куратору программы, а также регулярно и открыто общаться с куратором программы по его просьбе.

- Информировать куратора программы обо всех трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.

- Сохранять в тайне конфиденциальную информацию, доверенную мне наставляемым, кроме случаев, когда такая информация представляет собой угрозу для него или других лиц.

- Соблюдать правила безопасности в присутствии моего наставляемого и иметь копию его/ее полиса медицинского страхования во время всех совместных поездок.

- Никогда не употреблять алкогольные напитки, табачные изделия и сильнодействующие препараты в присутствии наставляемого.

- Принять участие в процедуре завершения отношений.

- Уведомить куратора программы в случае каких-либо изменений адреса, номера телефона или места работы.

- Посещать обучающие мероприятия для наставников в течение всего срока участия в программе.

Я понимаю, что любые контакты с наставляемым вне рамок программы в будущем допускаются только при согласии наставника, наставляемого и родителя/опекуна при обязательном информировании об этом куратора программы и руководителя организации.

Я согласен выполнять все условия и положения наставнической программы, а также любые другие условия в соответствии с указаниями куратора программы как в настоящее время, так и в будущем.

\_\_\_\_\_  
(Подпись)

\_\_\_\_\_  
(Дата)

Куратор программы: \_\_\_\_\_

## Проект письма-обращения к работодателю

Директору ....

Уважаемый (ая)...!

В Волгоградской области с 01.01.2020 на основании ..... внедряется Целевая модель наставничества для образовательных организаций в рамках реализации региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка", "Молодые профессионалы" (далее – наставничество).

Одной из форм наставничества является организация взаимодействия между работодателем и учеником/студентом. Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся старших классов средней школы/старших курсов профессиональной образовательной организации и представителя регионального/муниципального предприятия/организации, который (как наставник) способствует развитию профессионального и личностного потенциала наставляемого, повышению его мотивации к учебе и самореализации.

Участие в Программе наставничества "*Наименование ПОО*" даст Вашей организации практический эффект через совместное с наставляемыми осуществление проектов, создание прототипов продуктов, актуальных бизнес-решений, а также – через подготовку востребованных сотрудников на перспективу<sup>3</sup>.

Мы уверены, что в Вашей организации есть профессионалы, которые могут выступить наставниками, ориентировать выпускников на результативность и практическую значимость достижений совместного труда. Мы вместе с Вами заинтересованы в развитии компетенций наставничества и для этого в Программе наставничества предусмотрена методическая поддержка ее участников, в том числе - через работу "Школы наставников".

Мы предлагаем Вам стать социально-ответственным партнером нового сообщества наставников, формируемого в Республике Коми, с целью развития социального капитала всех его участников, повышения имиджа организации.

Для экономии времени и эффективного взаимодействия нами проработаны организационные и методические аспекты взаимодействия наставника с наставляемым, что позволит сократить нагрузку на наставника и не будет отвлекать его от непосредственной передачи накопленного опыта, знаний и навыков своему наставляемому.

Более подробную информацию по всем интересующим вопросам Вы можете получить у куратора Программы наставничества – *ФИО, контакты*.

С надеждой на взаимовыгодное сотрудничество,  
Директор ПОО ...

---

<sup>3</sup> Обоснование выгоды сотрудничества работодателя с ПОО: Опыт участия в Программе наставничества "*Наименование ПОО*" позволит существенно сократить адаптационный период обучающихся ОО при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что Ваши наставники смогут передать студентам технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и образцы поведения, принятые в Вашей организации.

## Приложение 6

### СВЕДЕНИЯ ПО НАСТАВНИКАМ

(на 1 этап реализации)

<b>ФОРМА «ПЕДАГОГ - СТУДЕНТ»</b> (наставляемых - 78 чел., наставников – 21 чел.)				<b>ФОРМА «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ»</b> (наставляемых - 23 чел., наставников – 12 чел.)		
<b>ФИО наставника</b>	<b>ФИО наставляемого/наставляемых</b>	<b>Тематика программы</b>	<b>Мероприятия наставничества (в т.ч. в рамках РИП), результаты</b>	<b>ФИО наставника</b>	<b>ФИО наставляемого/наставляемых</b>	<b>Тематика программы</b>
1. Жукова А.В.	1. Цурков А. 2. Серeda А. 3. Козлов А. 4. Кузичкин А. 5. Бояркин В. 6. Ткачев Н. 7. Седан К. 8. Питько Е. 9. Сологубов И.	Развитие творческих способностей студентов в процессе научно-технического творчества при реализации развивающей траектории РИП	Изготовление моделей с использованием технологий сварки.  Подготовка к участию в предметных олимпиадах.	1. Жукова А.В.	Арчаков А.В., Аржуханов Р.И.	Наставничество молодого педагога
2. Герасимова Н.М.	1. Абалонская Екатерина 2. Копылова Анна 3. Шакирова Анжела 4. Лорян Анаит 5. Тараненко Светлана	Формирование функциональной экономической грамотности студентов непрофильных специальностей ПОО в рамках реализации развивающей траектории РИП	Участие в чемпионатах WSR	2. Герасимова Н.М.	Погожая Акатерина Борисовна  Чеботарев Борис Николаевич	Наставничество в рамках повышения профессионального мастерства

	6. Потапенко Олеся					
3. Ананьева А.Н.	1. Алексеев А., 2. Новиков Д. (гр. СП-18)	Контекстное обучение студентов СПО в условиях индивидуализации и инновационного содержания образования по специальности 22.02.06 Сварочное производство	Участие в конкурсах и олимпиадах		3. Ананьева А.Н.	Новикова Л.А.  Наставничество молодого педагога
4. Вершинина С.И.	1. Акланова Оксана Алексеевна, гр. ПСО-18, проект «Порядок предоставления земельных участков из земель государственной и муниципальной собственности» 2. Панина Анна Александровна, гр. ПСО-18, проект «Уголовная ответственность за жестокое обращение с животными»	Развитие ценностно-смысловой сферы личности, ориентированной на персонификацию, в процессе организации интерактивного обучения и проектной деятельности	Участие в конкурсах и олимпиадах; проектная деятельность		4. Быкова И.Г.  Шатохина Е.Ю., Глуховская С.В.  Артемова А.А.  Дробуш Е.М.	Наставничество молодого педагога

5. Гладкова Е.М.	1. Шевченко Иван Александрович	Индивидуализация профессионально-творческой деятельности студентов при освоении образовательных программ	Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «Абилимпикс» по компетенции «Обработка текста»  Подготовка к участию в конкурсе профессионального мастерства «IT-Планета»	5. Вершинина С.И.	Лаврентьева А.Н.  Зайтченко О.С.	Наставничество молодого педагога
6. Шелестова С.Н.	1. Стрепетов Иван, К21-ТМ 2. Евстегнеев, 171-ТМ	Индивидуализация обучения студентов УГС 15.00.00 Машиностроение в процессе внеурочной деятельности при реализации развивающей траектории РИП	Участие в конкурсах и олимпиадах	6 Самофалова О.А.	Чухряева В.Е., Жумалиева Р.Б.  Муратова А.А.	Наставничество молодого педагога
7. Нагапетян Г.С.	1. Битюцкий В.В 2. Коновалов Д.И. 3. Мовсумов М.М. 4. Фазлиев Н.С. 5. Юданов Д.А. 6. Сосницкий О.В. 7. Редников А.В. 8. Кваша Д.А.	Индивидуализация обучения студентов УГС 23.00.00 Техника и технологии наземного транспорта в процессе внеурочной деятельности при реализации развивающей траектории РИП	Выполнение реальных дипломных проектов	7. Гладкова Е.М.	Бурмистенко М.С., Цымбалова Н.А.	Наставничество молодого педагога
8. Любецкий М.С.	1. Сердюков Даниил 2. Разуваева Софья	Подготовка студентов по направлению инновационного развития гостиничных предприятий в рамках профессиональных модулей специальности	• Проведение индивидуальных консультаций в рамках внеурочной деятельности с применением технологий контекстного обучения с целью	8. Николаева О.В.	Шелестова С.Н.	Наставничество в рамках повышения профессионального мастерства

		<p>43.02.11 Гостиничный сервис/43.02.14 Гостиничное дело в рамках реализации развивающей траектории РИП</p>	<p>подготовки к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.д.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проведение тематических занятий по специальности 43.02.14 Гостиничное дело по модулям WSR: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Телефонные переговоры, бронирование по телефону, заселение.</li> <li>- Деловая переписка.</li> <li>- Помощь гостям во время их пребывания в отеле.</li> <li>- Экстраординарные и неожиданные ситуации в отеле.</li> <li>- Туристическая информация.</li> <li>- Разработка ВИП-тура.</li> <li>- Кассовые операции.</li> <li>- Процедура выселения гостей.</li> <li>- Распределение номерного фонда.</li> <li>- КРІ.</li> </ul> </li> </ul>			
--	--	---	---	--	--	--



			<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в чемпионатах WSR</li> </ul>			
9. Аблязова А.А.	1. Сердюков Даниил 2. Разуваева Софья	Организация освоения компетенций WSR по иностранному языку в рамках специальности 43.02.11 при реализации развивающей траектории РИП	Участие в чемпионатах WSR	9. Коновалова Т.Ю.	Мурашов П.В.	Наставничество молодого педагога
10. Сомова Е.Г.	1. Сухова Марина, ОДЛ-19 2. Иванова Анастасия, ОДЛ-19 3. Кириллова Валерия, ОДЛ-19 4. Комиссарова Татьяна, БД-18 5. Филькова Нелля ОДЛ-19 6. Копылова Анна ОДЛ-19	Развитие компетенций в области финансовой грамотности у студентов экономических специальностей колледжа в условиях индивидуализации обучения	Участие в конкурсах и олимпиадах	10. Чеснокова С.Н.	Кузнецова О.П.	Наставничество в рамках повышения профессионального мастерства
11. Коновалов О.В., 12. Коновалова Т.Ю.	1. Газбеков А., 2. Евстигнеев А., 3. Балдин Е.	Развитие творческих технических способностей студентов средствами НИРС. Проектная деятельность	Проект НТТС: Макет «Вечный огонь»	11. Емелькин В.П.	Бунин Б.А.	Наставничество в рамках повышения профессионального мастерства

13. Рагозина Е.В.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ткачев Никита, ЦМД-20/11</li> <li>2. Ильяшенко Иван, АТС-19</li> <li>3. Маньшов Егор, ТОЭ-19</li> <li>4. Сологубов Илья, ТОР-191</li> </ol>	Организация наставничества в процессе внеурочной деятельности по дисциплине "Техническая механика" с целью подготовки и конкурсной деятельности	Участие в предметных олимпиадах	12. Саврасова Анастасия Александровна	Лаврентьева Анастасия Николаевна, Аржуханов Руслан Ильдарович, Новикова Людмила Алексеевна	Организация волонтерской деятельности в ПОО
14. Зотова И.В.	1. Ильичев Владимир Михайлович, гр. СП-201.	Развитие компетенций финансовой грамотности во внеурочной деятельности обучающихся	Участие в конкурсах и олимпиадах			
15. Забродина О.М.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Глазова Т. Е., ИСП-201</li> <li>2. Карагалиев Д. С., ИСП-201</li> <li>3. Губашева В. С., ГД-201</li> <li>4. Правосуд А. И., ГД-201</li> <li>5. Кобзев В. В., ТОЭ-201</li> <li>6. Ширшин Д. М., ТОЭ-201</li> <li>7. Букаева Н. С., БДГД-202</li> <li>8. Гулиева О. А., БДГД-202</li> <li>9. Никольская А. В., БДГД-202</li> <li>10. Мокренко В. А., БДГД-202,</li> </ol>	Проектная деятельность студентов в рамках ОУД Математика как средство индивидуализации образования при реализации развивающей траектории РИП «Траектория успеха»	<p><b>Проектная деятельность (ИОП):</b></p> <p>Глазова Т. Е., ИСП-201 «Как математика помогает играть в морской бой»</p> <p>Карагалиев Д. С., ИСП-201 «Математика на колесах или какие математические идеи можно узнать, взглянув на автомобиль»</p> <p>Губашева В. С., ГД-201 «Сколько стоит путешествие мечты?»</p> <p>Правосуд А. И., ГД-201 «Математические крылья»</p>			

	<p>11. Ерёменко В. А.,ТПИ-201  12. Криулина А. С.,ТПИ-201  13. Терещенко В. С. , ТПИ-202  14. Низолина Н. П. ,ТПИ-202</p> <p><b>Участие в олимпиадах:</b></p> <p>Многопредметная олимпиада «Юные таланты» Пермский государственный национальный исследовательский университет (МОН)</p> <p>1. Хакимов Д.Т., БД/ГД-202, 2. Хижина В.В., ГД-201, 3. Лобанова Д.А., ГД-201, 4. Расстегаев В.Е., ТОЭ-20</p>		<p>(посвящение Ю.А.Гагарину»)</p> <p>Кобзев В. В. ,ТОЭ-201, «Экономим электричество»</p> <p>Ширшин Д. М.,ТОЭ-201 «Математические головоломки, шарады, ребусы»</p> <p>Букаева Н. С., БД/ГД-202 «Математический удар или как математика помогает кикбоксеру выиграть бой»</p> <p>Гулиева О. А., БД/ГД-202 «Урок финансовой грамотности: зачем нам счетчики»</p> <p>Никольская А. В., БД/ГД-202 «Российский след в математической науке»</p> <p>Мокренко В. А., БД/ГД-202, «Урок финансовой грамотности: бюджет семьи»</p> <p>Ерёменко В. А.,ТПИ-201 «Все для фронта, все для победы» (о вкладе математиков в победу в</p>			
--	---	--	---	--	--	--

			<p>Великой Отечественной войне»)</p> <p>Криулина А. С., ТПИ-201 «Сколько стоит открыть парикмахерскую. Считаем бюджет.»</p> <p>Терещенко В. С. , ТПИ-202 «Великие женщины-математики»</p> <p>Низолина Н. П. , ТПИ-202 «Математика в парикмахерской»</p> <p><b>Участие в олимпиадах:</b></p> <p>Многопредметная олимпиада «Юные таланты» Пермский государственный национальный исследовательский университет (МОН)</p> <p>Хакимов Д.Т., БДГД-202, Хижина В.В., ГД-201, Лобанова Д.А., ГД-201, Расстегаев В.Е., ТОЭ-20</p>			
16. Глазырин Д.В.	1. Васильева Е. А,	Индивидуализация обучения в рамках проектной деятельности студентов на				

	2. Слоева Н.Н (ПСА-20) , 3. Лупенко А. А, 4. Моргун Д. Д. (ПСО-20)	основе развивающей траектории РИП				
17. Шагульскова В.А.	1. Красиков М. В., 2. Козлова Л. С., 3. Свистунов В. Н. (РСд-20)	Формирование самообразовательных умений студентов первого курса в процессе выполнения индивидуальных проектов в рамках реализации развивающей и созидательной траектории РИП				
18. Былкова В.С., 19 Рябцев А.В.	1. Панченко Д.А.	Подготовка к участию в региональном чемпионате WSR по компетенции «Сварочные технологии»				
20. Яковина Наталья Анатольевна	1. Марфенкова Наталья Евгеньевна, 2. Роцин Никита Максимович	Наставничество в рамках профилактической деятельности				
21. Прилепина Елизавета Евгеньевна	1. Мухин Илья Андреевич	Наставничество в рамках Школы волонтерства				

<b>ФОРМА «СТУДЕНТ - СТУДЕНТ»</b> (наставляемых - 38 чел., наставников – 16 чел.)				<b>ФОРМА «РАБОТОДАТЕЛЬ - СТУДЕНТ»</b> (наставляемых - 52 чел., наставников – 11 чел.)		
<b>ФИО наставника</b>	<b>ФИО наставляемого/наставляемых</b>	<b>Тематика программы</b>	<b>Мероприятия наставничества, результаты</b>	<b>ФИО наставника</b>	<b>ФИО наставляемого/наставляемых</b>	<b>Предприятие</b>
1. Пашутина Татьяна Александровна	1. Ковалева Дарья Владимировна 2. Захаров Александр Владимирович 3. Мутагарова Екатерина Ивановна	Наставничество в рамках Школы волонтерства		1. Глебов И.В.- старший мастер корп.№2 дирекции электролизного производства (ДЭП)	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов:  1. Атаджанов Всеволод Витальевич,  2. Евдошенко Виктор Евгеньевич	АО «Русал-Урал» «Русал-Волгоград»
2. Журавлев Роман Сергеевич	1. Бирюкова Дарья Николаевна 2. Абакумова Екатерина Ивановна 3. Романовская Екатерина Геннадьевна	Наставничество в рамках Школы волонтерства		2. Говорков Р.М.- старший мастер корп.№5 дирекции электролизного производства (ДЭП)	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов:  1. Филिमонихин Николай Дмитриевич  2. Чеботарев Евгений Петрович.	АО «Русал-Урал» «Русал-Волгоград»
3. Диделев Иван Сергеевич	1. Закрымская Дарья Алексеевна 2. Аняюткина Анна Сергеевна	Наставничество в рамках Школы волонтерства		3. Гришко В.Н. - старший мастер литейного отделения дирекции	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов:  1. Сидоров Максим Юрьевич	АО «Русал-Урал» «Русал-Волгоград»

	5. Олимпиев Олег Денисович			электролизного производства (ДЭП)	2. Сидоров Сергей Викторович 3. Попов Евгений Вадимович	
5. Панина 6. Анна Александровна	1. Расстегаев Иван Васильевич 3. Лашина Дарья Андреевна 4. Плугарь Вера Ивановна	Наставничество в рамках Школы волонтерства		4. Карташов К.А.- старший мастер прокатного комплекса (ПК) дирекции по анодному производству (ДАП)	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов: 1.Коротеев Алексей Дмитриевич 2. Лоскот Александр Александрович 3. Тихомиров Вячеслав Александрович 4. Дербин Сергей Викторович	АО «Русал-Урал» «Русал-Волгоград»
7. Рецин 8. Никита 9. Максимович	1. Манойлина Надежда 2. Александровна 3. Мухин Илья Андреевич	Наставничество в рамках Школы волонтерства		5. Фесенко Н.И.- менеджер МПЛ. Чихреева О.С.- лаборант химического анализа	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов: 1. Молоткова Светлана Олеговна 2. Павлова Екатерина Алексеевна	АО «Русал-Урал» «Русал-Волгоград»

				СПЛ ДЭОТиПБ		
10. Кокарева Ангелина	1. Бигалиева Альбина Андреевна 2. Титаренко Иван 3. Иванович 4. Дербышев Дамир Рустемович	Наставничество в рамках Школы волонтерства		6. Бестолченк ова Л.А.- начальник ЦЗЛ СК ДПр	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов:  1. Белобородова Анастасия Дмитриевна  2. Божко Алексей Максимович  3. Ершова Анастасия Андреевна	АО «Русал- Урал» «Русал- Волгоград»
11. Палий Екатерина	1. Клецкова Олеся 2. Ивановна 3. Бобенко Анастасия Сергеевна	Наставничество в рамках Школы волонтерства		7. Новикова ТП -мастер участка обеспечени я качества продукции и контроля сырья СК ДПр	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов:  1. Меркулова Алина Алексеевна  2. Хиврина Наталья Алексеевна	АО «Русал- Урал» «Русал- Волгоград»
12. Лашина Дарья	1. Джотян 2. Армен Мамиконович 3. Дмитриева Валерия Алексеевна	Наставничество в рамках Школы волонтерства		8. Вдовенко Д.М.- начальник ООТ и ПБ ДЭОТ и ПБ (дирекция по	ППССЗ 22.02.02 Металлургия цветных металлов:	АО «Русал- Урал» «Русал- Волгоград»



				экологии, охране труда и промышленной безопасности)	1. Сальникова Юлия Александровна	
13. Акланова Оксана Алексеевна	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Леснова Анастасия</li> <li>2. Ивановна</li> <li>3. Воронов Иван Андреевич</li> <li>4. Степанов Максим Вадимович</li> </ol>	Наставничество в рамках Школы волонтерства		9. Бойко В.В. – зам. управляющего директора по производству	ППСЗ 11.02.01 Радиоаппаратостроение:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Адаменко Иван Олегович</li> <li>2. Дубовая Яна Алексеевна</li> <li>3. Евдокимова Дарья Эдуардовна</li> <li>4. Кременчугский Павел Алексеевич</li> <li>5. Лукашева Марина Александровна</li> <li>6. Макаров Александр Сергеевич</li> <li>7. Николаев Максим Анатольевич</li> <li>8. Сащенко Кирилл Владимирович</li> </ol>	ООО «ВЗРТО»

					<p>9. Фаградян Даниил Артурович</p> <p>10. Хитров Максим Вячеславович</p> <p>11. Эжиев Магомед Русланович</p>	
<p>14. Ситкина Анастасия</p> <p>15. Александровна</p>	<p>1. Тимофеева Елизавета Сергеевна</p> <p>2. Кушнев Алексей Валерьевич</p> <p>3. Куликов Даниил Валерьевич</p>	<p>Наставничество в рамках Школы волонтерства</p>			<p>10. Коновалов Е.В.-мастер п/о</p> <p>ППССЗ 15.02.08 Технология машиностроения:</p> <p>1. Веретнов Кирилл Сергеевич</p> <p>2. Верзилин Владимир Юрьевич</p> <p>3. Добрынин Матвей Анатольевич</p> <p>4. Ешлин Андрей Иванович</p> <p>5. Жемчужнов Кирилл Алексеевич</p> <p>6. Исайкин Даниил Сергеевич</p> <p>7. Козлов Денис Дмитриевич</p>	<p>УПК ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина»</p> <p>(Мастерская металлообработки)</p>

					8. Козловцев Александр Дмитриевич 9. Колганов Николай Алексеевич 10. Кошелкин Даниил Андреевич 11. Марданов Иван Евгеньевич 12. Николаев Григорий Сергеевич	
16. Яковенко Вероника Олеговна	1. Риль Ирина Викторовна 2. Доркина Ксения Андреевна 3. Ушаков Игорь Андреевич	Наставничество в рамках Школы волонтерства			11. Заминов Ю.И. – мастер п/о ППССЗ 15.02.08 Технология машиностроения: 1. Маркин Дмитрий Александрович 2. Мартынов Егор Владимирович 3. Овчинников Дмитрий Валерьевич 4. Олимпиев Олег Денисович 5. Проскуряков Андрей Игоревич	УПК ГБПОУ «ВКУиНТ им. Ю. Гагарина» (Мастерская металлообработки)

					6. Тарасов Александр Сергеевич 7. Уталиев Руслан Тагирович 8. Хан Михаил Владимирович 9. Хлюпин Алексей Владимирович 10. Мукаев Владислав Игоревич 11. Тугаев Аман Куанышевич	
<b>ИТОГО:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>наставников: 60 чел., из них: педагогов – 44 чел., студентов – 16 чел.</i></li> <li>• <i>наставляемых: 191 чел., из них: студентов – 168 чел., педагогов - 23 чел. (из них молодых – 15 чел.)</i></li> </ul>						

### **Планируемые количественные показатели внедрения наставничества**

- Количество студентов до 19 лет на 2020-2021 уч.г. — 1876 чел.
- Количество педагогов – 146 чел., молодых педагогов – 12 чел.

*Список педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) на 2020-2021 уч. год*

1. Артемова А.А.
2. Дробуш Е.М.
3. Аржуханов Р.И.
4. Арчаков А.В.
5. Лаврентьева А.Н.
6. Зайтченко О.С.
7. Бурмистенко М.С.
8. Цымбалова Н.А.
9. Мурашов П.В.
10. Новикова Л.А.
11. Жумалиева Р.Б.
12. Чухряева В.Е.

- Ориентировочные показатели внедрения наставничества:

№ п/п	Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1.	Доля обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого, %	10 % <i>(188 чел.)</i>	25 <i>(469 чел.)</i>	40 <i>(750 чел.)</i>	55 <i>(1030 чел.)</i>	70 <i>(1300 чел.)</i>
2.	Доля обучающихся в возрасте до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	2 <i>(37 чел.)</i>	4 <i>(75 чел.)</i>	6 <i>(112 чел.)</i>	8 <i>(150 чел.)</i>	10 <i>(188 чел.)</i>
3.	Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	10 <i>(1-2 чел.)</i>	25 <i>(3 чел.)</i>	40 <i>(5 чел.)</i>	55 <i>(7 чел.)</i>	70 <i>(8 чел.)</i>
4.	Количество предприятий (организаций) - Волгоградской области, вошедшие в программы наставничества ПОО, предоставив своих наставников, ед.	2	3	4	5	6
5.	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85
6.	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	50	60	70	80	85