

Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  
(Тюменская область)

бюджетное учреждение профессионального образования  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  
**«РАДУЖНИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**  
(БУ «Радужнинский политехнический колледж»)

**Программа**  
**Наставничество в образовательной среде СПО по модели**  
**«Преподаватель-обучающийся». Виды и формы**  
**взаимодействия из опыта работы преподавателя-наставника**  
**БУ «Радужнинский политехнический колледж»**

г. Радужный  
2022

Программа Наставничество в образовательной среде СПО по модели «Преподаватель-обучающийся». Виды и формы взаимодействия из опыта работы преподавателя-наставника БУ «Радужнинский политехнический колледж» разработана в соответствии с Положением о целевой модели наставничества в БУ «Радужнинский политехнический колледж».

<https://drive.google.com/file/d/1sutfuVAJdki0x-P93nuQ9LGNUv3BUqJc/view>

Организация-разработчик: БУ «Радужнинский политехнический колледж»

Разработчик: Колесникова Есения Александровна, преподаватель.

## Содержание

№п/п		стр.
	Пояснительная записка	4
1.	Цель, задачи, функции и принципы наставничества	7
2.	Права и обязанности наставника и наставляемого	8
3.	Реализация программы наставничества	9
4.	Индивидуальный план развития под руководством наставника	13
5.	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	18
5.1.	Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).	19
5.2.	Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).	21
5.3.	Анализ работы по программе Наставничества	24
6.	Приложения	26
	Приложение 1 Скан опросного листа преподавателя 1 этап	26
	Приложение 2 Скан опросного листа обучающегося 1 этап	27
	Приложение 3 Рекомендации для наставника по общению с наставляемым	28
7.	Список использованных источников	29

## Пояснительная записка

Программа Наставничество в образовательной среде СПО по модели «Преподаватель-обучающийся». Виды и формы взаимодействия из опыта работы преподавателя-наставника БУ «Радужнинский политехнический колледж» (далее - Программа) разработана в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (зарегистрировано Минюстом России от 11 сентября 2020 г., регистрационный номер № 59784);
- Приказом от 5 августа 2020 г. Министерства науки и высшего образования Российской Федерации № 882 и Министерства просвещения Российской Федерации № 391 «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями 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);
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В настоящей Программе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

- *базовая организация* - организация, осуществляющая образовательную деятельность, в которую обучающийся принят на обучение, и которая несет ответственность за реализацию сетевой образовательной программы, осуществляет контроль за участием организаций-участников в реализации сетевой образовательной программы;
- *активное слушание* - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе,

таких как уточняющие вопросы и эмпатия. В наставничестве активное слушание применяется для установления доверительных отношений между наставником и наставляемым, а также в процессе обучения как прием развивающий способность обучающегося самостоятельно находить решения через применение вопросных техник;

- *квалификация* - уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;
- *компетентность* - доказанная способность применения знаний и/или навыков и при необходимости, продемонстрированные личные качества в заданной предметной области;
- *компетенция* - способность применять знания, умения и практический опыт для успешной профессиональной деятельности;
- *куратор* - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;
- *метакомпетенции* - способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции;
- *методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого в колледже;
- *организация-участник* - организация, осуществляющая образовательную деятельность и реализующая часть сетевой образовательной программы (отдельные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули), практики, иные компоненты) и (или) организация (научная организация, медицинская организация, организация культуры, физкультурно - спортивная или иная организация), обладающая ресурсами для осуществления образовательной деятельности по сетевой образовательной программе;
- *работодатели в системе наставничества* - партнёры колледжа, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных мероприятий образовательного характера;
- *наставляемый* - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, социальные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- *наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного, социального и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- *наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования профессиональных навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;
- *непрерывное образование* - реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека;
- *непрерывное профессиональное развитие* - постоянное совершенствование знаний, умений и навыков, повышение профессионального уровня и расширение компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, как в рамках дополнительного профессионального образования (формальное образование), так и посредством участия в иных мероприятиях образовательного характера (семинарах, тренингах, мастер-классах и других мероприятиях), в мероприятиях по обмену опытом, путем самостоятельного обучения в цифровой среде (неформальное образование);
- *неформальное образование* - обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, обмена опытом, через реализацию различных программ подготовки, не являющихся образовательными

программами, а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций;

- *программа наставничества* - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, а также контроль и поддержку таких взаимоотношений, для получения ожидаемых результатов применения наставничества в образовательной организации;

- *риски* - неопределенность, связанная с возможностью возникновения неблагоприятных ситуаций и последствий (в данном случае - в ходе реализации какой-либо технологии);

- *синергия* - суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы. В системе наставничества имеется в виду эффект от совместного решения проблем в процессе передачи опыта;

- *система наставничества* - комплекс условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях;

- *социальный интеллект* - это совокупность способностей, определяющая успешность социального взаимодействия, а также способность понимать поведение другого человека, своё собственное поведение и действовать сообразно ситуации;

- *среда социальная* - человеческое, духовное, предметное окружение, которое оказывает влияние на личностное и профессиональное развитие человека, выступая реальным пространством его формирования и самореализации;

- *форма наставничества* - способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников в организации;

- *целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

- *сетевая форма реализации ДПП* - организационное решение, обеспечивающее использование ресурсов одновременно нескольких образовательных и иных организаций в реализации процесса дополнительного профессионального образования в целях профессионального развития и личностного совершенствования педагогических и руководящих работников системы образования;

- *эмоциональный интеллект* - способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

В настоящем Положении используются следующие сокращения:

ДПО - дополнительное профессиональное образование;

ДОТ- дистанционные образовательные технологии;

ДПП - дополнительная профессиональная программа;

ИКТ - информационно-коммуникационные технологии;

ЛНА - локальные нормативные акты;

ОПОП - основная профессиональная образовательная программа;

ПОО - профессиональная образовательная организация;

СПО - среднее профессиональное образование.

## 1. Цель, задачи и принципы наставничества

1.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения функциональных обязанностей.

1.2. Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.4. Описание принципов наставничества:

1. *Принцип системности*, который предполагает наличие целей подготовки наставников, структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих как подготовку, так и внедрение технологии наставничества в ПОО в целом, а также наличие планирования и мониторинга результативности подготовки наставников.

2. *Принцип соответствия целей подготовки наставников целям развития профессиональной образовательной организации*.

Подготовка наставников является частью общей системы наставничества, реализуемой в ПОО. Наставничество является одним из механизмов достижения стратегических целей образовательной организации для обеспечения высокого качества подготовки выпускников по основным профессиональным образовательным программам СПО и обучения педагогических работников, руководителей и специалистов в рамках непрерывного образования.

Обеспечение соответствия целей подготовки наставников целям развития ПОО позволяет оптимизировать использование ресурсов образовательной организации для подготовки наставников.

3. *Принцип добровольности*, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников (либо в качестве обучающегося, либо в качестве педагога). Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими людьми и позитивного эмоционального фона участников общения.

4. *Принцип конструктивного партнерства*, который предполагает совместное профессиональное развитие обеих сторон: наставника и наставляемого. Наставник в ПОО должен быть готов к тому, что профессиональная среда развивается достаточно быстро и требует новых компетенций, которые можно сформировать вместе с наставляемым при

решении конкретных рабочих задач (обучение на рабочем месте) или в процессе подготовки наставников.

В наставничестве часто нельзя однозначно сказать, что один обучает, а другой обучается. Партнёрские отношения способствуют формированию метакомпетенций, включая способность к саморазвитию. Применительно к подготовке наставников принцип должен быть реализован на этапе планирования требований к квалификации наставников, на этапе разработки модулей ДПП и в процессе подготовки наставников: важно применять методы обучения, способствующие развитию навыков построения партнёрских отношений.

5. *Принцип гибкости.* Наставничество относится к «гибким» технологиям передачи знаний и опыта, позволяющим максимально индивидуализировать процесс обучения и выстроить оптимальные для конкретной личности образовательные траектории, в том числе за счёт применения различных современных моделей наставничества.

## **2. Права и обязанности наставника и наставляемого**

### *2.1. Наставник обязан:*

- разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Индивидуальным планом наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в колледже, в том числе - в рамках обучения наставников.

### *2.2. Наставник имеет право:*

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в колледже, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю колледжа с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### 2.3. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества колледжа.

### 2.4. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели.

<https://drive.google.com/file/d/1sutfuVAJdki0x-P93nuQ9LGNUv3BUqJc/view>

## 3. Реализация программы наставничества

Наставничество – универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации, технология интенсивного развития личности как наставляемого, так и наставника, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, методкомпетенций и ценностей, построения индивидуальность плана взаимодействия наставника и наставляемого, ориентированного на конкретный результат. Более подробно данная информация отражена в Индивидуальном плане.

Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать обучающегося. Для этого необходимо придерживаться рекомендаций (Программа наставничества <https://drive.google.com/file/d/1sutfuVAJdki0x-P93nuQ9LGNUv3BUqJc/view> или посмотреть Приложение 3).

На занятиях в значительной мере повышается мотивация обучающегося и эффективность процесса обучения. Даже после того, как благополучно заканчивается срок выполнения работы и обучаемый приступает к самостоятельной работе, наставник наблюдает за ним и готов прийти на помощь в трудных ситуациях.

Практика наставничества осуществляется без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанна с передачей знаний и опыта, стимуляцией познавательной и творческой активности.

Целевая группа модели: «Преподаватель-обучающийся (в т.ч. инвалиды и лица с ОВЗ)».

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы:

1. поиск и развитие инициатив обучающихся, творческой и профессиональной активности в процессе обучения;

2. наставничества обучающихся по направлению работы (разработать индивидуальный проект по выбранной теме).

Цель: развитие профессионально-значимых качеств личности и профессиональных компетенций обучающихся, повышение результативности обучения.

Задачи:

1. помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижений).

2. помощь сформировать интеллектуальные умения и общие компетенции.

3. вовлечение обучающегося в совместную творческую, образовательную деятельность.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы БУ «Радужнинский политехнический колледж», что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус колледжа, лояльность обучающихся и будущих выпускников к колледжу. Обучающийся – наставляемый подросткового возраста получит необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию профессиональных компетенций.

Формы наставнической деятельности по данной модели:

– прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;

– опосредованное индивидуальное – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;

– виртуальная программа наставничества – использование информационно - коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции.

Стили наставничества, которые используются в работе (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;

- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;

- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить заданную задачу и представить результат.

### **Характеристика участников формы наставничества «Преподаватель – обучающийся (в т.ч. инвалиды и лица с ОВЗ)».**

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<b>Кто может быть.</b>	<b>Активный</b>
Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и	Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, лидер

<p>самореализации наставляемого.  <a href="http://xn--86-1lcte.xn--p1ai/2022/Oct/baza_nastavnikov_2022-2023_uch_god.pdf">http://xn--86-1lcte.xn--p1ai/2022/Oct/baza_nastavnikov_2022-2023_uch_god.pdf</a> - База наставников.          Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.          В качестве наставника выступает преподаватель по дисциплине: «Основы проектной деятельности» и психолог.          Наставник привлекает консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.</p>	<p>группы, принимающий активное участие в жизни колледжа, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.          Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.</p>
---	--

**Программа наставничества «Преподаватель – обучающийся (в т.ч. инвалиды и лица с ОВЗ)».**

<b>Формы взаимодействия</b>	<b>Цель</b>
<p>«Преподаватель – неуспевающий обучающийся» или обучающийся, испытывающий трудности в обучении</p>	<p>Педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе колледжа. В качестве наставника выступает преподаватель, который работает в тесном контакте с преподавателями - предметниками, психологом, социальным педагогом. Психологом разработана памятка для преподавателей (Психологический комфорт в образовательном учреждении). На сайте колледжа есть информация <a href="http://xn--86-1lcte.xn--p1ai/2022/Oct/psikhologicheskij_komfort-pamjatka_pedagogam.pdf">http://xn--86-1lcte.xn--p1ai/2022/Oct/psikhologicheskij_komfort-pamjatka_pedagogam.pdf</a></p>
<p>«Преподаватель – пассивный обучающийся»</p>	<p>Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает преподаватель, который сотрудничает с классным руководителем (куратором).</p>
<p>«Преподаватель –одаренный обучающийся»</p>	<p>Психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника выступает преподаватель – предметник (предмет: «Основы проектной деятельности»), в общении с которым наставляемый повышает свой творческий потенциал. Также преподаватель сотрудничает с классным руководителем (куратором).</p>
<p>«Преподаватель – обучающийся с ОВЗ/ обучающийся - инвалид»</p>	<p>Создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в студенческом коллективе. В качестве наставника выступает преподаватель, который</p>

	работает в тесном контакте с преподавателями - предметниками, психологом, социальным педагогом.
--	---

**Схема реализации формы наставничества «Преподаватель – обучающийся (в т.ч. инвалиды и лица с ОВЗ)».**

<b>Этапы реализации.</b>	<b>Мероприятия</b>
Представление программ наставничества в форме «Преподаватель – обучающийся (в т.ч. инвалиды и лица с ОВЗ)».	Студенческая конференция.
Обучение наставников.	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающиеся, с особыми образовательными потребности, не имеющими возможности реализовать себя в рамках программы.	Анкетирование. Листы опроса.
Формирование пар.	Личные встречи в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых.	Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы.
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус.	Поощрение наставляемого на студенческой конференции.

#### 4. Индивидуальный план развития под руководством наставника

**Цель:** развитие профессионально-значимых качеств личности и профессиональных компетенций обучающихся, повышение результативности обучения.

**Задачи:**

1. Помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижений).
2. Помощь сформировать интеллектуальные умения и общие компетенции.
3. Вовлечение обучающегося в совместную творческую, образовательную деятельность.

Форма наставничества: «Преподаватель – обучающийся».

Модель наставничества: «Преподаватель – обучающийся, испытывающий трудности в составлении проекта».

Ф.И.О., /группа наставляемого Обучающийся 24 группа

Ф.И.О. и должность наставника Колесникова Е.А., преподаватель.

Срок осуществления плана: с «01» сентября 2022 г. по «01» июня 2023 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Методы обучения	Оценка наставника
<b>Раздел 1. Знакомство с Программой наставничества</b>						
1.1.	Ознакомление с программой наставничества по модели «Преподаватель-обучающийся».	сентябрь	Обучающийся ознакомится с программой наставничества и согласится работать по данному направлению.	Обучающийся ознакомлен с программой наставничества.	Консультация, знакомство с программой.	Знает структуру и содержание программы; права и обязанности; ответственность.
1.2.	Ознакомление с нормативно-правовыми актами, регулирующими направление обучения наставничества.	сентябрь	Обучающийся ознакомится с нормативно – правовыми актами, регулирующими направление обучения наставничества.	Наставляемый ознакомлен с нормативно-правовыми актами.	Консультация, знакомство с нормативно-правовыми актами: Конституция РФ, ТК РФ, Федеральным	Знает, какие нормативно-правовые акты регулируют направление программы.

					законом «Об образовании в Российской Федерации Положение о целевой модели наставничества в БУ «Радужнинский политехнический колледж».	
1.3.	Ознакомление со структурой индивидуального плана развития наставничества.	октябрь	Обучающийся изучит структуру индивидуального плана развития наставничества.	Обучающийся изучил структуру индивидуального плана развития наставничества.	Консультация, знакомство.	Изучил структуру индивидуального плана.
1.4.	Изучение затруднений в работе по составлению индивидуального проекта и составление индивидуального плана развития с наставляемым. Определить перечень дефицитных компетенций, требующих развития.	октябрь	Наставник и наставляемый обсудят возникающие проблемы в работе по созданию и оформлению индивидуального проекта. Разработка мероприятий, необходимых для совместной работы, а также составление плана мероприятий для подготовки индивидуального проекта. Определены	Наставник и наставляемый обсудили необходимые направления в работе и составили индивидуальный план.	Беседа, опрос, анализ, совместная работа наставника и наставляемого.	Совместный план развития по необходимым мероприятиям удовлетворяет потребности наставляемого.

			дефицитные компетенции и сформулированы темы консультаций с наставником.			
1.5.	Заполнение заявления (согласия) на участие в программе наставничества по данной модели.	октябрь	Обучающийся соглашается с теми мероприятиями, которые входят в программу.	Обучающийся заполняет заявление.	Беседа, опрос.	Заявление оформлено правильно.
1.6.	Анкетирование (1 этап) об ожиданиях от программы наставничества.	ноябрь	Заполнение анкеты 1 этапа.	Наставляемый заполнил анкету.	Анкетирование.	Высокий уровень.
<b>Раздел 2. Работа</b>						
2.1.	Детальное ознакомление обучающегося с Положением об индивидуальном проекте обучающихся в БУ «Радужнинский политехнический колледж». Ознакомиться с требованиями к структуре индивидуального проекта. Работа с этапами разработки проекта.	ноябрь	Обучающийся полностью изучит Положение об индивидуальном проекте обучающихся в БУ «Радужнинский политехнический колледж».	Изучены все разделы Положения.	Беседа, опрос.	Знает требования к проекту. Разработан план составления проекта.
2.2.	Редактирование формулировок актуальности, цели, задач проекта, а также подбор	ноябрь	Обучающийся доделает введение в соответствии с требованиями Положения.	Обучающийся доделал введение в проекте.	Консультация, ответы на интересующие вопросы.	Введение составлено в соответствии с требованиями.

	методов работы при составлении индивидуального проекта.					
2.3.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения.	декабрь	Обучающийся определится с необходимыми источниками для составления проекта. Работа с ВООК.ru и интернет - источниками.	Подобраны необходимые источники.	Консультация.	Умеет работать с ВООК.ru, подбирает необходимый материал для глав проекта.
2.4.	Доработка 2 главы индивидуального проекта.	январь	Обучающийся доработает главу 2. Работа с ВООК.ru и интернет - источниками.	Подобран материал для главы 2.	Консультация, совместная работа наставника и наставляемого.	Находит нужный материал, который соответствует теме. Умеет делать выводы после глав.
2.5.	Оформление ссылок в тексте.	февраль	Обучающийся вставит ссылки в работе. Работа с ВООК.ru и интернет - источниками.	Оформлены ссылки в соответствии с требованиями Положения.	Консультация, совместная работа наставника и наставляемого.	Ссылки оформлены правильно и в соответствии с Положением.
2.6.	Оформление презентации в соответствии с требованиями к презентации проекта.	март	Обучающийся оформит мультимедийную презентацию в программе Power Point в соответствии с требованиями.	Оформлена презентация в программе Power Point в соответствии с требованиями.	Консультация.	Оформлена презентация правильно. Зачтено.

2.7.	Составление доклада и публичная защита проекта.	апрель	Обучающийся грамотно составит доклад. Научится публично выступать.	Доклад составлен правильно. Выступление на защите проекта.	Консультация, совместная работа наставника и наставляемого.	Выступление зачтено.
<b>Раздел 3. Завершение наставничества</b>						
3.1.	Анкетирование (2 этап) по завершении программы наставничества.	апрель	Наставник и наставляемый заполнят анкеты 2 этапа.	Наставник и наставляемый заполнили анкету.	Анкетирование.	Средний уровень.
3.2.	Заполнение отчета о результатах работы.	май	Совместное составление отчета.	Отчет составлен.	Совместная работа наставника и наставляемого	Составлен подробный отчет.

## 5. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы Наставничества

В колледже осуществляется мониторинг и оценка качества процесса реализации программы Наставничества по модели «Преподаватель – обучающийся».

(Этап 1 Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый». Приложение 1,2.

Мониторинг помогает, как выявить соответствие программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные качественные изменения образовательной программы наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели мониторинга:

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

Задачи мониторинга:

1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования) Приложение 1,2;
2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
3. контроль хода программы наставничества;
4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
5. определение условий эффективной программы наставничества;
6. контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник – наставляемый».

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы. Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар

«наставник-наставляемый».

Задачи мониторинга:

1. научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
2. экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
3. определение условий эффективной программы наставничества;
4. анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
5. сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
6. сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

### **5.1. Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы)**

**Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества**

#### **Форма «Преподаватель (мастер производственного обучения) – обучающийся (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))»**

При реализации наставничества по форме «Преподаватель (мастер ПО) – обучающийся (группа обучающихся)» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

#### **Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

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

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо программы колледжа? (да/нет)

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

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет)

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия? (да/нет)

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу? (да/нет)

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

3.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию в колледже	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

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

18. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе? (да/нет)

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

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

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

## **5.2. Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы)**

**Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества**

**Форма «Преподаватель (мастер производственного обучения) – обучающийся (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))»**

При реализации наставничества по форме «Преподаватель (мастер ПО) – обучающийся (группа обучающихся)» основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

## Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

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

13. Что Вы ожидали от программы?

---

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

---

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

---

17. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

18. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? (да/нет)

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? (да/нет)

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)

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

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо программы колледжа? (да/нет)

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

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? (да/нет)

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия?  
(да/нет)
27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу?  
(да/нет)

### Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)
2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий.

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)

16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)

17. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? (да/нет)
18. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе? (да/нет)
19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? (да/нет)
20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? (да/нет)
21. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? (да/нет)

### **5.3. Анализ работы по программе Наставничества**

По завершению работы по программе наставничества делается анализ (Пример анализа работы за 2021-2022 учебный год. Провела работу по форме наставничества: «Преподаватель – Обучающийся» в период с 07.09.2021 по 31.05.2022 г. Модель наставничества: «Преподаватель - неуспевающий обучающийся». Количество обучающихся 14 человек в группах: 21,24,25,27.

Цель: развитие профессионально-значимых качеств личности и профессиональных компетенций обучающихся, повышение результативности обучения.

Задачи:

1. Помощь в самоорганизации (совместное составление программы саморазвития, помощь в выборе целей и их достижений).
2. Помощь в формировании интеллектуальных умений и общих компетенций.
3. Вовлечение обучающегося в совместную творческую образовательную деятельность.

В процессе работы с наставляемыми была проведена следующая работа:

1. Ознакомление с программой наставничества по модели «Преподаватель-обучающийся»; с нормативно-правовыми актами, регулирующими направление обучения наставничества, со структурой индивидуального плана развития наставничества.
2. Изучение затруднений в работе по составлению индивидуального проекта и составление индивидуального плана развития с наставляемым.
3. Определение перечня дефицитных компетенций, требующих развития.
4. Заполнение заявления (согласия) на участие в программе наставничества по данной модели и анкетирование (1 этап) об ожиданиях от программы наставничества.
5. Детальное ознакомление обучающегося с Положением об индивидуальном проекте обучающихся в БУ «Радужнинский политехнический колледж»; ознакомиться с требованиями к структуре индивидуального проекта; работа с этапами разработки проекта.
6. Редактирование формулировок актуальности, цели, задач проекта, а также подбор методов работы при составлении индивидуального проекта; ознакомление с подбором основной и дополнительной литературы, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения; доработка 2 главы индивидуального проекта; оформление ссылок в тексте.; оформление презентации в соответствии с требованиями к презентации проекта; составление доклада и публичная защита проекта.

7. Анкетирование (2 этап) по завершении программы наставничества и заполнение отчета о результатах работы.

Результаты:

- обучающиеся, участвующие в программе наставничества по предмету: «Основы проектной деятельности»: качество 50%; успеваемость 100 %.
- наставляемые знают структуру и содержание программы; права и обязанности; ответственность; нормативно-правовые акты, регулирующие направление программы; структуру индивидуального плана;
- совместный план развития по необходимым мероприятиям удовлетворяет потребности наставляемого;
- наставляемые соблюдают требования к проекту;
- умеют работать с ВООК.ru, подбирают необходимый материал для глав проекта; делают выводы после глав; оформляют ссылки, презентации и доклад.

А также с наставляемыми был проведен разбор и ликвидация типичных ошибок в выполнении заданий в проекте, в ходе которых выявили трудности и осуществили поиск причин и проблем с последующим их решением. Последний этап с наставляемыми – проведение анкетирования (2 этап) о результатах действия программы наставничества, после которого можно сделать вывод, что цели достигнуты и задачи выполнены. Все наставляемые справились с поставленными задачами и выполнили проект в полном объеме.

Вовлечение обучающихся в различные формы наставничества и сопровождения является реальной, актуальной практикой образования, приносящей пользу не только тем обучающимся, на которых распространяется наставничество, но и самим наставникам.

Актуальность наставничества совершенно очевидна. Наставничество работает не только на достижение образовательных результатов, но и помогает решать глобальную задачу – обеспечивать успешность обучающихся в жизни, преодоление жизненных трудностей.

## 6. Приложения

Приложение 1

### Анкета наставника

Колесникова Елена Александровна

(Ф.И.О. преподавателя/мастера производственного обучения)

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)  
 2. Если да, то где? обучение на курсах повышения квалиф.;  
 Инструкция работа в колледже в 2020, 2021г.  
 Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, а 10 – самый высокий

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

обучение и развитие профессиональных и социальных компетенций.

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

получение обратной связи; взаимопомощь.

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? (да/нет)

### Анкета наставляемого (форма «преподаватель (мастер ПО) – обучающийся»)

Форма наставничества «преподаватель (мастер ПО) – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

Ф.И.О. (обучающегося) \_\_\_\_\_

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? в школе

Инструкция

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 – самый низший балл, 10 – самый высокий.

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

12. Что Вы ожидаете от программы?

Новый информации, которая мне пригодится в жизни

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

Плюсы

14. Вы рады, что участвуете в программе? (да/нет)

### **Рекомендации для наставника по общению с наставляемым**

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностно-ориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания.

Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.

2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям.

Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.

3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.

4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».

5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.

6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.

7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

### **Манифест наставника**

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

## 7. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зыбина, Полина Михайловна. Наставничество как современная кадровая технология на государственной гражданской службе : монография / П.М. Зыбина. - Москва : РУСАЙНС, 2019. — 68 с.
2. Люткене, Г.В. Рекомендации по написанию курсовой работы : учебное пособие / Люткене Г.В., Мельников С.В. — Москва: Русайнс, 2019. - 140 с. - (бакалаврской). - ISBN 978-5-4365-3982-9. - URL: <https://book.ru/book/934497>. - Текст : электронный.
3. Розанова, Н.М. Основы научных исследований: учебно-практическое пособие / Розанова Н.М. - Москва: КноРус, 2021. — 327 с. - (Бакалавриат).
4. Шачнева, Е.Ю. Студенческие проекты: от идеи до внедрения: сборник статей / Шачнева Е.Ю. и др. — Москва: Русайнс, 2020. - 83 с. - ISBN 978-5-4365-2614-0. - URL: <https://book.ru/book/935582>. - Текст: электронный.
5. <https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18428-nastavnichestvo-tsnppm> - сайт Автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Институт развития образования».
6. <http://xn--86-1lcte.xn--p1ai/index/nastavnichestvo/0-170> - Сайт БУ «Радужнинский политехнический колледж»
7. <http://cdo.edusite.ru/p72aa1.html> - Центр дополнительного образования.