

бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужнинский политехнический колледж»

локальный акт 01-05/77

Издание 2025 года
Приказ
от **20.05.2025**
№ **281**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат
1E5F57D5B372A3BB187A46B469268369
Владелец Карнаухов Владимир Владимирович
Действителен с 15.04.2025 по 09.07.2026

УТВЕРЖДАЮ
Временно исполняющий
обязанности директора
БУ «Радужнинский
политехнический колледж»
В.В. Карнаухов
20 мая 2025 года



ПОЛОЖЕНИЕ
о целевой модели наставничества
в БУ «Радужнинский политехнический колледж»

Согласовано

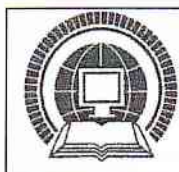
Методист

Е.А. Колесникова
19 мая 2025 года

Юрисконсульт

Е.А. Паюл
19 мая 2025 года

г. Радужный



1. Общие положения

1.1. Нормативные акты:

Настоящее Положение о целевой модели наставничества в БУ «Радужнинский политехнический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 (ред. от 21.02.2025) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»»;

- Приказ Минпросвещения России от 26.08.2020 №438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения»;

- Приказом Минобрнауки России № 882, Минпросвещения России 05.08.2020 №391 (ред. от 22.02.2023) «Об организации и осуществлении образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ»;

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

1.2. Участниками наставничества в колледже являются:

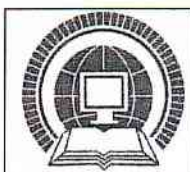
- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор колледжа;
- куратор наставнической деятельности в колледже;
- родители (законные представители) обучающихся;
- работодатели.

1.3. Термины и определения:

В настоящем Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

- **Наставник** – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

- **Наставляемый** – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.



- **Куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

- **Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

- **Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

- **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;

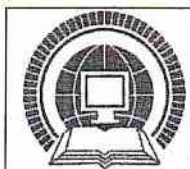
- **Квалификация** - уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

- **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;

- **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;

- **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);

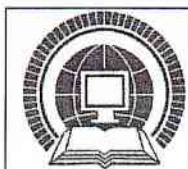
- **Неформальное образование** - обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, обмена опытом, через реализацию различных программ подготовки, не являющихся образовательными программами, а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций;

- **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** (англ. social intelligence) - 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;

- **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** (англ. emotional intelligence) - 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;

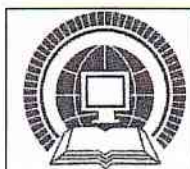
ОПОП - основная профессиональная образовательная программа;

ПОО - профессиональная образовательная организация;

СПО - среднее профессиональное образование.

2. Цель, задачи, функции и принципы наставничества.

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, а также 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, педагогических работников колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения функциональных обязанностей.



2.2. 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 психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- 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.

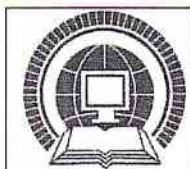
2.3. Функции наставничества:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждения и реализация Программ наставничества;
- назначение кураторов, ответственных за организацию внедрения целевой модели наставничества в колледже;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в наставнической деятельности колледжа;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества.

2.4. Описание принципов наставничества:

2.4.1. **принцип научности** - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2.4.2. **принцип системности и стратегической целостности** - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;



2.4.3. **принцип легитимности** подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

2.4.4. **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

2.4.5. **принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности** в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

2.4.6. **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

2.4.7. **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

2.4.8. **принцип индивидуализации и персонализации наставничества** направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

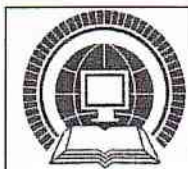
2.4.9. **принцип равенства** признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2.4.10. **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.

2.4.11. **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.



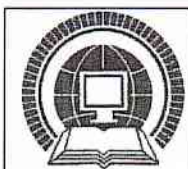
2.4.12. **принцип добровольности**, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников (либо в качестве обучающегося, либо в качестве педагога). Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими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

2.4.13. **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.

2.4.14. **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, включая:

- традиционное наставничество - передача знаний и навыков от более опытного и успешного сотрудника менее опытному;
- партнёрское наставничество - наставничество по типу «равный - равному», когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним;
- групповое наставничество - наставнические функции выполняет группа наставников (более опытных коллег) («Круги наставничества»);
- виртуальное (электронное) наставничество, когда советы и рекомендации наставника подопечному даются в режиме онлайн и при необходимости подопечный может самостоятельно обращаться к наставнику (такой формат может включать несколько наставников для одного наставляемого и быть реализован в сетевой форме);
- флэш-наставничество, которое предполагает одноразовые или многократные встречи: такая помощь эффективна в решении несложных ситуаций или при необходимости получить совет от «точечного» специалиста в ограниченном временном интервале.



Модели, формы, методы и условия реализации технологии наставничества и подготовки наставников, в соответствии с принципом гибкости, могут меняться в зависимости от методологии (целевой модели) наставничества, актуальных задач и потребностей колледжа и целей профессионального развития конкретных наставляемых.

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.

Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

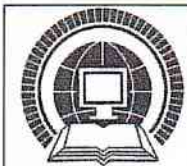
Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью



построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «преподаватель- профессионал – преподаватель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

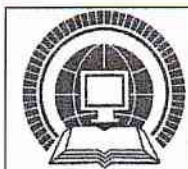
Форма наставничества «руководитель образовательной организации – преподаватель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – преподаватель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Соблюдение принципов наставничества применительно к процессу подготовки наставников с использованием программ повышения квалификации на всех этапах позволяет:

- обеспечить качество подготовки наставников и последующего процесса передачи профессионального и социального опыта, включая интенсивное развитие (формирование) необходимых компетенций наставляемых;
- сформировать необходимую систему ценностей и организационную культуру, основанную на синергии, доверии и совместном решении проблем;
- обеспечить преемственность педагогического, социального и профессионального опыта в колледже между поколениями.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества.

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, лояльность обучающихся и будущих выпускников к колледжу.



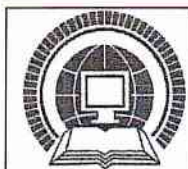
Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ), прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ), так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося колледжа:

- низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых обучающихся;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;



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

Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем обучающегося профессиональной образовательной организации (далее – обучающегося (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ)):

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

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

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

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

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

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

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

4. Порядок организации наставнической деятельности в колледже.

4.1. Описание требований к квалификации наставников:

Главная цель наставничества - обучение и развитие наставляемого в рамках его актуальной или планируемой должности и профессиональной деятельности.

Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели (Приложение 2) и Программы наставничества колледжа (Приложение 3).

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

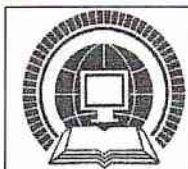
4.1.1. Реализуемые в колледже формы наставничества:

- для подготовки педагогических работников и специалистов колледжа в рамках непрерывного образования:

- «Преподаватель (мастер ПО)» - «Преподаватель (мастер ПО)» (новый сотрудник; сотрудник, переведённый на другое рабочее место в рамках ротации; стажёр).

- для подготовки обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ), по основным профессиональным образовательным программам колледжа:

- «Обучающийся» - «Обучающийся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ)»;



- «Работодатель» - «Обучающийся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ)»;

- «Преподаватель (мастер ПО)» - «Обучающийся (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ))».

При необходимости для каждой из форм могут быть использованы сетевые способы реализации наставничества между различными участниками образовательного процесса, включая другие образовательные организации (СПО, ДПО, ВО), предприятия и организации.

- партнёры колледжа и органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

4.1.2. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Сетевое взаимодействие в целях развития наставничества позволит обеспечить привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом. В качестве наставников могут выступать обучающиеся по ОПОП СПО, опытные педагогические работники, руководители и специалисты колледжа, а также работодатели и их представители.

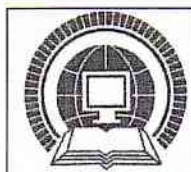
Организация сетевого взаимодействия колледжа и работодателей в целях развития наставничества предполагает подготовку наставников (в том числе с привлечением представителей работодателей), способных гибко реагировать на изменения профессиональной среды и требований к результатам профессионального образования и непрерывного профессионального развития. Объединение наставников может формироваться из ведущих отраслевых экспертов, практиков и лиц, привлеченных к данному процессу со стороны предприятий, организаций, поставщиков современного оборудования и технологий.

Несмотря на различные формы применения наставничества в работе колледжа, требования к квалификации наставников могут быть едиными, так как они в большей степени определяются самой методологией наставничества.

Существующие подходы к определению компетенций (групп компетенций) наставников, как правило, включают в себя следующие требования к личности наставника:

1. Профессиональный опыт в области формируемых у наставляемых компетенций.

2. Педагогический опыт, включая владение современными методами и технологиями наставничества, такими как обучение на рабочем месте, инструктаж, объяснение, вопросные техники, направленные на самостоятельное нахождение решения наставляемым в режиме реального времени (различные виды дистанционных технологий).



4.1.3. Развитое мышление, включая:

- умение формулировать цели обучения (развития) наставляемого;
- способность подбирать учебные проблемы и задачи (кейсы, практические ситуации), адаптировать их под нужды конкретной профессиональной задачи, а также находить их решение, в том числе совместно с подопечным;
- умение выделять главное и определять причинно-следственные связи;
- проактивность, понимаемая как способность планировать будущее и создавать ситуацию, выбирая свои действия и запуская их по своей инициативе, опережая события и формируя нужные реакции у окружающих, способность инициировать проекты по развитию наставляемых;
- риск-ориентированное мышление, умение видеть решения и возможности, а также препятствия.

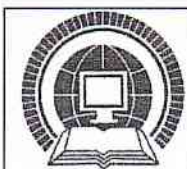
4.1.4. Эффективные коммуникации (общение), включая:

- способность донести информацию с учётом особенностей восприятия наставляемого, грамотно аргументировать;
- умение стимулировать познавательные способности наставляемых через использование вопросных техник, например, таких как активное слушание, рефлексия (обратная связь);
- использование современных методов и технологий влияния, включая умение формировать внутреннюю мотивацию наставляемых;
- умение использовать ошибки для эффективного обучения;
- создание и демонстрация успешной ролевой модели профессионального и социального поведения, соответствующей ценностям и корпоративной культуре конкретной профессиональной образовательной организации;
- реализация партнёрских, доверительных отношений в процессе передачи знаний, умений и практического опыта;
- способность к созданию инновационной обстановки для наставляемого (наставляемых), умение поддерживать их инициативу, способствуя развитию их потенциала;
- межкультурная компетентность и толерантность к отличающимся от собственных точек зрения и поведению.

4.1.5. Постоянное саморазвитие, самообучение.

4.1.6. Психологическое здоровье, включая:

- адаптивность, которая характеризуется способностью определять и реагировать на неожиданные изменения, в том числе в профессиональной и социальной среде, своевременно менять планы и действия, исходя из новых условий;
- социальный интеллект, позволяющий понимать свое и чужое поведение, а также управлять им сообразно ситуации.



- эмоциональный интеллект как умение 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. Эмоциональный интеллект предполагает сформированное умение управлять конфликтами и стрессом.

4.1.7. Информационная компетентность, понимаемая как способность к поиску, отбору и систематизации информации, а также ИКТ-компетентность, связанная с использованием современных подходов к наставничеству в онлайн пространстве. Требования к квалификации наставников являются основой для формирования (актуализации) перечня компетенций наставников, которые в дальнейшем используются для разработки Программ наставничества.

Требования к квалификации наставников, перечень компетенций должны своевременно актуализироваться.

Критерии отбора/выдвижения наставников представлены в (Приложении 4).

4.2. Порядок присвоения статуса «наставник»:

Порядок присвоения статуса «наставник» определяется настоящим Положением и включает следующие основные этапы:

4.2.1. Подача заявления со стороны кандидата в наставники на присвоение статуса «наставник» куратору, ответственному за реализацию программы (программ) наставничества. (Приложение 5).

4.2.2. Оценка компетенций кандидата в наставники в соответствии с:

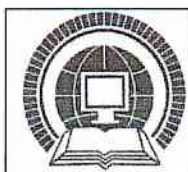
- требованиями к его квалификации;
- целевой группой применения наставничества конкретным кандидатом (в отношении обучающихся, в отношении персонала и руководителей колледжа);
- перечнем знаний, умений и практического опыта, которые подлежат передаче другому человеку (другим людям) этим кандидатом в наставники.

Оценка может осуществляться на основании:

- изучения портфолио кандидата;
- результатов специальных испытаний, включая пробный период наставничества и полученные отзывы;
- рекомендаций третьих лиц (экспертов, куратора, непосредственного руководителя, коллег);
- результатов подготовки участников профессиональных чемпионатов;
- значительного опыта наставничества, в том числе в других организациях;
- других вариантов по решению колледжа.

4.2.3. Разработка индивидуальной образовательной траектории и планирование подготовки кандидата в наставники.

4.2.4. Подготовка кандидата в наставники.



4.2.5. Прохождение стажировки или пробного периода наставничества в рамках программ наставничества, реализуемых в колледже или в сетевой форме и получение положительных отзывов после их окончания.

Отзывы могут быть получены от:

- наставляемых;
- куратора;
- представителей структуры управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях;
- со стороны преподавателей, если кандидатом является обучающийся;
- руководителей и/или коллег, если кандидатом является педагогический работник, руководитель или иной сотрудник колледжа.

Указанные респонденты проводят оценку результативности деятельности кандидата в наставники на основе результатов его наставнической деятельности и профессиональной (учебной) деятельности наставляемого, в отношении которого осуществлялось наставничество. Оценка проводится с учетом:

- а) результатов формирования (развития) профессиональных компетенций и относящихся к ним знаний, умений и практического опыта, которые подлежали передаче, а также наличием практики их применения после окончания наставничества;
- б) качества процесса наставничества, удовлетворённости участников процесса сроками, применёнными методами, подходами и формами наставничества, их соответствием целям и задачам наставничества в каждом конкретном случае.

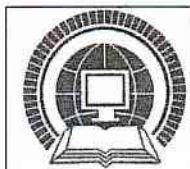
4.2.6. Присвоение статуса «наставник».

Форма документального подтверждения статуса «наставник» устанавливается приказом колледжа.

Присвоенный статус может быть ограничен:

- сроком действия;
- целевой группой наставничества;
- профессиональными компетенциями, знаниями, умениями и практическим опытом, которые подлежат формированию у наставляемых (передаче наставляемым);
- внутренними границами колледжа (действителен только для колледжа, присвоившей статус);
- условиями договора о сетевой форме для реализации программ наставничества двумя и более организациями, осуществляющими образовательную деятельность и/или с использованием ресурсов организации, не осуществляющей образовательную деятельность.

Наличие статуса «наставник» может быть учтено при проведении оценки (аттестации) педагогических работников; в результатах оценки деятельности работников колледжа (эффективный контракт) и в системе материальной и нематериальной мотивации



по решению колледжа, включая решение вопросов, связанных с поощрением или награждением.

4.3. Права и обязанности куратора, наставника и наставляемого:

На куратора возлагаются следующие обязанности:

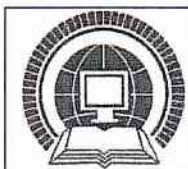
- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества колледжа;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю колледжа;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в колледже и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, мастера ПО, преподаватели, кураторы, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в колледже;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству колледжа предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

Наставник обязан:

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



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

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

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в 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.

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;

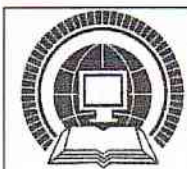
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «преподаватель-преподаватель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

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

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

- обращаться к 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.

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.

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;

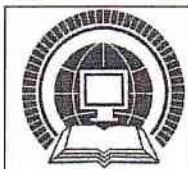
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели.

Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель колледжа, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в колледже.

Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Назначение наставников происходит на добровольной основе.

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



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

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

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Замена наставника производится приказом директора колледжа, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

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

При замене наставника период наставничества не меняется.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

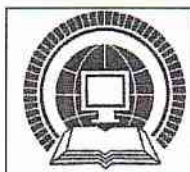
5.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в колледже направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в колледже Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый»;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в колледже требованиям и принципам Целевой модели.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;



-оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый". Мониторинг помогает выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

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

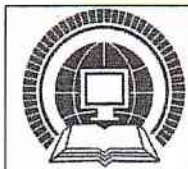
Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования), обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника; контроль хода программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

5.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется на основе анкет удовлетворения наставников и наставляемых колледжа. (Приложение 6).

6. Мотивация участников наставнической деятельности.

6.1. В целях организации наставнической деятельности в колледже на основании Приказа Департамента образования и науки от 13.11.2023 № 27-нп (в редакции от 06.03.2024) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» установить оплату за наставническую деятельность педагогических работников в размере 1100 рублей.

6.2. За наличие квалификационной категории «Педагог-наставник» - размер доплаты к окладу (должностному окладу) - 30%.



6.3. Участники системы наставничества в колледже, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

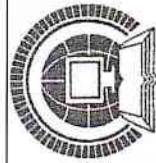
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

6.4. Результаты наставничества могут учитываться при проведении аттестации педагогов – наставников.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения, действует бессрочно.

7.2. Изменение в настоящее положение вносятся приказом директора образовательного учреждения на основании предложений, представленной кураторами наставничества.



бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужинский политехнический колледж»

локальный акт 01-05/77

Издание 2025 года
Приказ
от **20.05.2025**
№ **281**

Приложение 1.
к Положению о целевой
модели наставничества

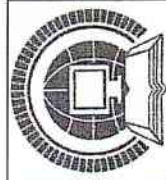
Формы базы наставников и наставляемых

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

Возраст наставляемого (ых), с которым работает наставник	Ресурсы времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого (ых)	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результаты программы наставничества	Ссылка на кейс наставника/отзыв наставника
7	8	9	10	11	12	13	14

ФИО наставляемого (ых)	Контактные данные для связи	Год рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу
1	2	3	4	5

Форма наставничества	Место работы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы наставничества	Ссылка на кейс наставника/отзыв наставляемого
6	7	8	9	10



бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужинский политехнический колледж»

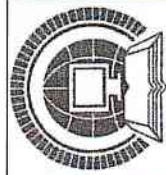
локальный акт 01-05/77

Издание 2025 года

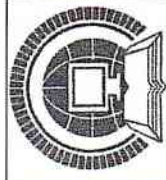
Приложение 2. к Положению о целевой модели наставничества

«Дорожная карта» внедрения и реализации целевой модели наставничества обучающихся

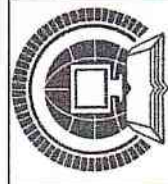
Этап, мероприятия этапа	Результат
Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	
Задача этапа – создание благоприятных условий для запуска программы наставничества	
1.1. Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества	Приказ о внедрении целевой модели наставничества: -разработка Положения о наставничестве - дорожной карты внедрения системы наставничества в колледже
1.2. Создать организационные условия для осуществления программы наставничества	Приказ о назначении: - куратора проекта, - ответственных по формам наставничества, - проектной команды для разработки проектов по наставничеству, координации работ и концентрации ресурсов обеспечения программы.
1.3. Определить заинтересованные в наставничестве аудитории внутри образовательной организации	Формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы
1.4. Создать условия для информационного обеспечения внедрения целевой модели наставничества	Раздел «Наставничество» на сайте колледжа, с размещением пакета нормативно-правовых и организационных документов по внедрению целевой модели наставничества в 2020 году.
Этап 2. Формирование базы наставляемых	
Задача этапа – поддержание программы наставничества внутри организации и выявлении конкретных проблем обучающихся и педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества	
2.1. Информировать педагогический коллектив о возможностях и целях программы	Протокол заседания Педагогического Совета образовательной организации.
2.2. Информировать обучающихся и их	Согласия на сбор и обработку персональных данных от педагогов – участников программы Программа мероприятий.



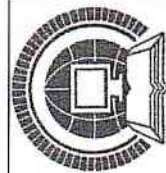
родителей о возможностях и целях реализуемой программы наставничества	Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы (от законных представителей несовершеннолетних участников)
2.3. Организовать сбор запросов наставляемых (анкетирование для анализа потребностей среди обучающихся (в том числе педагогов), желающих принять участие в программе наставничества	База данных о предварительных запросах обучающихся по потребностям в обучении и развитии навыков, компетенций
2.4. Провести уточняющий анализ потребности в обучении и развитии (анкетный опрос, интервью, наблюдения и другое) о запросах наставляемых	Отчет по результатам анкетирования. База наставляемых (перечень лиц, желающих иметь наставников) с перечнем запросов для подбора кандидатов в наставники
2.5. Анализ соответствия выявленных запросов наставляемых выбранным формам наставничества в программе наставничества образовательной организации	Лист изменений к программе наставничества (при необходимости).
Этап 3. Формирование базы наставников	
Задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников	
3.1. Информировать потенциальных наставников о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах	Программа информационного продвижения моделей наставничества образовательной организацией
3.2. Провести первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определить пригодность к участию в программе наставничества по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	Формирование базы наставников по формам наставничества
3.3. Собрать предварительные данные о наставниках внутри образовательной организации (внутренняя среда)	База для формы наставничества «обучающийся – обучающийся». База наставников из числа активных педагогов. Согласия на обработку персональных данных
3.4. Провести предварительную оценку наставнических пар, соотнести потребности базы наставляемых и баз наставников. Провести	Отчет по результатам анализа заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых.



собеседования с наставниками по их участию в программе наставничества (в некоторых случаях с привлечением психолога)	
3.5. Входной мониторинг влияния программы на наставников по итогам этапа	Оценка изучаемых личностных характеристик наставников. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
	Этап 4. Отбор и обучение наставников
Задача этапа – выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	
4.1. Провести отбор (выдвижение) наставников в соответствии с Положением о наставничестве и утвердить реестр наставников	Приказ об утверждении реестра наставников, размещение приказа на сайте колледжа.
4.2. Провести анализ потребности в обучении наставников. Заполнить анкеты в письменной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.	Отчет по итогам анализа потребностей в обучении. Анкеты о наставниках (сведения о кандидате, его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества, об особых интересах, хобби, предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать, а также о предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч)
4.3. Промежуточный мониторинг влияния программ на участников по итогам этапа	Оценка динамики изучаемых характеристик программ наставничества. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели и задачи этапа
	Этап 5. Формирование наставнических пар/групп
Задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям	
5.1. Организовать групповые встречи для формирования пар или групп.	Памятки для наставников
5.2. Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы.	Планы персонализированных программ развития наставляемых (в том числе – индивидуальные траектории обучения)
5.3. Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника, либо назначить его.	Памятки для наставляемых



5.4. Информировать участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп распоряжением директора.	Приказ об утверждении наставнических пар/групп
5.5. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников по итогам этапа	Оценка динамики характеристик образовательного процесса, оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ. Описание хода реализации этапа и выработка предложений по эффективности достижения цели этапа
Задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон	Этап 6. Организация работы наставнических пар / групп
6.1. Провести первую, организационную, встречу наставника и наставляемого.	Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.
6.2. Провести вторую рабочую встречу наставника и наставляемого.	Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.
6.3. Провести встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.
6.4. Организовать комплекс последовательных регулярных встреч наставника и наставляемого с обязательным заполнением форм обратной связи	Встречи проводятся не реже одного раза в три недели.
6.5. Организовать итоговые встречи: провести заключительную встречу наставника и наставляемого, групповую заключительную встречу всех пар и групп наставников и наставляемых, провести групповую рефлексию	Результаты итоговых встреч: парная и групповая рефлексия, обмен опытом, качество отношений, обогащение успехами друг друга, обсуждение (по возможности) возникших проблем, планирование продолжения отношений.
6.6. Организовать текущий контроль достижения планируемых результатов наставниками	Сбор форм обратной связи от наставника и наставляемых, их анализ: - получение анкет от наставляемых для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых; - получение анкет от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы.



бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужинский политехнический колледж»

локальный акт 01-05/77

Издание 2025 года

Этап 7. Завершение наставничества

Задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

7.1. Организовать «обратную связь» с наставниками, наставляемыми и куратором (провести итоговое анкетирование участников по итогам реализации программы)

Анализ личной удовлетворенности участием в программе наставничества Справка.

7.2. Подвести итоги мониторинга эффективности реализации программы

Отчет по итогам наставнической программы (включая отчеты наставников и куратора)

7.3 Участие в итоговом мероприятии для представления результатов наставничества

Приказ о поощрении участников наставнической деятельности



бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Радужининский политехнический колледж»

локальный акт 01-05/77

Издание 2025 года
Приказ
от **20.05.2025**
№ **281**

Приложение 3
к Положению о целевой
модели наставничества

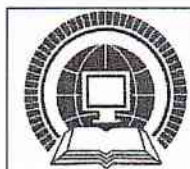
Структура Персонализированной программы наставничества колледжа

1. Описание проблемы
2. Цели и задачи наставничества
3. Участники наставнической деятельности
4. Формы и виды наставничества
5. Направления наставнической деятельности
6. Сроки реализации программы
7. План мероприятий, направленный на устранение профессиональных затруднений наставляемого
8. Планируемые результаты

Модель наставничества*	Наставник	Наставляемый	Перечень выполняемых работ под руководством наставника (+ -)	Перечень работ, выполненных наставляемым самостоятельно (+ -)	Отметка психолога о работе с наставляемым	Отчет наставника

*

«Преподаватель (мастер ПО)» - «Преподаватель (мастер ПО)»;
«Обучающийся» - «Обучающийся»;
«Работодатель» - «Обучающийся»;
«Преподаватель (мастер ПО)» - «Обучающийся».



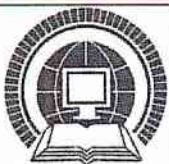
Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации.

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

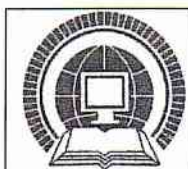
- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом колледжа);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
 - ✓ способность развивать других,
 - ✓ способность выстраивать отношения с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

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Обучающийся-обучающийся	- активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; - победитель колледжных и региональных олимпиад и соревнований; - лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).
Преподаватель (мастер п/о) – преподаватель (мастер п/о)	- 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 и/или сообщества колледжа; - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.



Работодатель – обучающийся	- равнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией; - имеет стабильно высокие показатели в работе; - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге; - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник колледжа.
Преподаватель (мастер п/о) – обучающийся	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); - имеет высокие показатели качества и успеваемости; - показывает свою заинтересованность в том, чему учит; - поддерживают обучающихся и интересуются тем, что им интересно.



Форма заявления кандидата в наставники

Временно исполняющему обязанности директора БУ «Радужнинский политехнический колледж»
В.В. Карнахову

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «БУ «Радужнинский политехнический колледж»» на 202_ -202_ учебный год.

Контакты кандидата:

тел. _____

E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на _____ листах

2. согласие родителей (законных представителей) (для наставников - обучающихся)

С Положением о наставничестве БУ «Радужнинский политехнический колледж» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

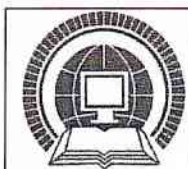
« _____ » _____ 20__ г. _____

Подпись Расшифровка подписи

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

« _____ » _____ 20__ г. _____

Подпись Расшифровка подписи



**Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).
Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества**

Анкета наставляемого (форма обучающийся – обучающийся)

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Ф.И.О. _____

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, 10 – самый высокий.

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

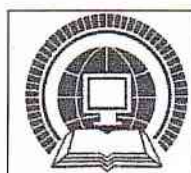
12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

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



2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

Анкета - форма «преподаватель (мастер п/о)-преподаватель (мастер п/о)»

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

Анкета наставляемого

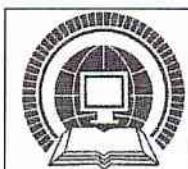
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3.	Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----	-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15.	Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
-----	--	-------------	-------	-------	----------	---------

16. Рады ли Вы участвовать в программе? (да/нет)

Анкета наставника

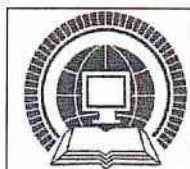
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3.	Ожидаемая эффективность программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
----	-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14.	Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участия в конкурсах)	Очень часто	Часто	Редко	1–2 раза	Никогда
-----	---	-------------	-------	-------	----------	---------

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? (да/нет)

Форма «Работодатель – обучающийся»

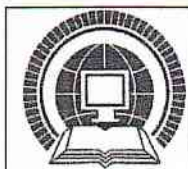
При реализации наставничества по форме «работодатель – обучающийся» основной упор делается на

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

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? (да/нет)

Анкета наставника

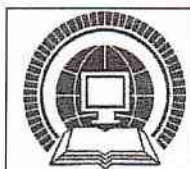
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где?

Инструкция

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

3.	Ожидаемая эффективность программы 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 (профориентационные 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 (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Форма «преподаватель (мастер ПО) – обучающийся»

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

Форма наставничества «преподаватель (мастер ПО) – обучающийся» предполагает взаимодействие

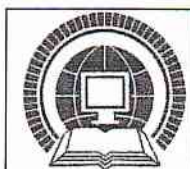
обучающихся колледжа, при котором основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

Ф.И.О. _____

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, 10 – самый высокий.

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

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

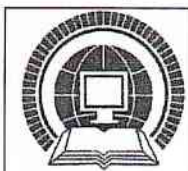
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3.	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 (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Ожидаемая эффективность мероприятий,	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



	направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)										
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?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы). Макеты опросных анкет для участников различных форм наставничества

Форма «обучающийся – обучающийся»

Форма наставничества «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое, но, тем не менее, лишенное строгой субординации влияние на наставляемого.

Анкета наставляемого

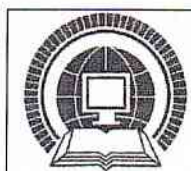
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

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	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



	были личные встречи с наставником?										
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)

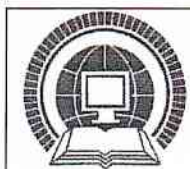
Анкета наставника

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17. Было ли достаточным и понятным обучение? (да/нет)

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

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

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

21. Было ли достаточным и понятным обучение? (да/нет)

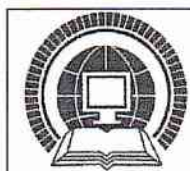
22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)

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

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

Форма «преподаватель (мастер ПО) – «преподаватель (мастер ПО)»

Форма наставничества «преподаватель (мастер ПО) – «преподаватель (мастер ПО)» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при



смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Организованные для Вас мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

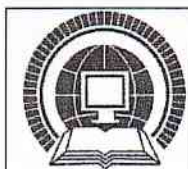
13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

17.	Как часто проводились мероприятия по	Очень	Часто	Редко	1-2	Никог
-----	--------------------------------------	-------	-------	-------	-----	-------



развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?	часто				раз	да
--	-------	--	--	--	-----	----

18. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)
19. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)
20. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? (да/нет)
21. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации? (да/нет)
22. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? (да/нет)
23. Заметили ли Вы рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных Вам классах? (да/нет)
24. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества? (да/нет)
25. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? (да/нет)

Анкета наставника

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

Инструкция

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

3.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.	Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



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

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно было для Вас в программе?

14. Рады ли Вы участию в программе наставничества? (да/нет)

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

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

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

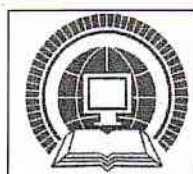
18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)

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

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

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

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



23. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? (да/нет)

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

3.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные 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 (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

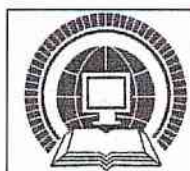
12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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



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

Форма «преподаватель (мастер ПО) – обучающийся»

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

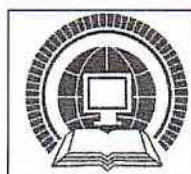
Анкета наставляемого

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

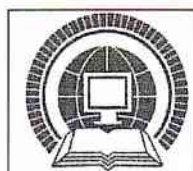
1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? (да/нет)

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 (профориентационные 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).