

**ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«РОДНИКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

ОГБПОУ «РПК» г. Родники, пл. Ленина д.10
тел. 2-25-45; факс: 8-493-36-2-25-45; E-mail: PU_Rodniki@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:
Педагогическим советом
ОГБПОУ Родниковский политехнический колледж
Протокол от 15.09.2020 №2



Утверждаю:
Директор ОГБПОУ «Родниковский
политехнический колледж»
В.В. Сумин
Приказ от 15.09.2020г. № 157а

Положение о наставничестве в ОГБПОУ «РПК»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Родниковский политехнический колледж» (далее: ОГБПОУ «РПК») разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Приказом Департамента Ивановской области от 11.06. 2020г №558-0 «О пилотной апробации методологии (целевой модели) наставничества обучающихся».

1.1. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;

- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в колледже и его эффективности.

1.1. Участниками системы наставничества в колледже являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор ОГБПОУ «РПК»;
- куратор наставнической деятельности в ОГБПОУ «РПК»;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ОГБПОУ «РПК»;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональные психологи и педагоги, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, социальные партнеры, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 14 до **19 лет**, а также оказание помощи преподавателям колледжа в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

- Задачами наставничества являются: улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития преподавателей, мастеров производственного обучения развитие их

способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей, мастеров производственного обучения при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже - интернате и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОГБПОУ «РПК», в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в ОГБПОУ «РПК» предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОГБПОУ «РПК»;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов, преподавателей, мастеров производственного обучения, участвующих в наставнической деятельности ОГБПОУ «РПК»;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ОГБПОУ «РПК», показателей эффективности наставнической деятельности в Департамент образования Ивановской области;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОГБПОУ «РПК»;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства преподавателей, мастеров производственного обучения, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества ОГБПОУ «РПК».

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

- реализуемые в ОГБПОУ «РПК» формы наставничества («обучающийся – обучающийся»; «преподаватель – преподаватель»; «мастер производственного обучения – мастер производственного обучения», «работодатель – обучающийся») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;
- 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.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор ОГБПОУ «РПК», куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОГБПОУ «РПК».

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

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 14 до 19 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- преподаватели, мастера производственного обучения, вновь принятые на работу в ОГБПОУ «РПК»;
- преподаватели, мастера производственного обучения, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- выпускники;
- преподаватели, мастера производственного обучения и иные должностные лица образовательной организации,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Замена наставника производится приказом директора ОГБПОУ «РПК», основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОГБПОУ «РПК»;
- 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 в ОГБПОУ «РПК» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

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

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.9. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в ОГБПОУ «РПК», включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей ОГБПОУ «РПК», заключение партнерских соглашений (**формат приведен в Приложении 3.**) с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества ОГБПОУ «РПК».

3.10. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (по формату, приведенному в Приложении 3), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в ОГБПОУ «РПК», которые еще не давали такого согласия,
- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности.

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

3.12. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (**см. Приложение 4**), прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа ОГБПОУ «РПК» с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, педагогического совета ОГБПОУ «РПК» и др.), составленного в произвольной форме на имя директора ОГБПОУ «РПК».

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (**формат заявления представлен в Приложении 5**). Для проведения отбора приказом директора ОГБПОУ «РПК» создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор ОГБПОУ «РПК», и в которую входит куратор.

Все наставники и куратор готовят свои портфолио (**формат приведен в Приложении 6**), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте ОГБПОУ «РПК» (раздел «Наша жизнь», вкладка «Наставничество»).

3.13. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора ОГБПОУ «РПК» утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

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

3.14. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

3.15. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОГБПОУ «РПК»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую

деятельность и представление их на утверждение руководителю ОГБПОУ «РПК»;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (**Приложение 8**);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (**приложение 9**);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам (**Приложение 10**);
- 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 ОГБПОУ «РПК» и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

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

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОГБПОУ «РПК»,
- 5.2. Наставник имеет право:
 - привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОГБПОУ «РПК», 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»; «мастер производственного обучения - «мастер производственного обучения») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
 - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
 - обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
 - обращаться к директору ОГБПОУ «РПК» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОГБПОУ «РПК».

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОГБПОУ «РПК» 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;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОГБПОУ «РПК».

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОГБПОУ «РПК», направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в ОГБПОУ «РПК» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (**Приложение 8**);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в ОГБПОУ «РПК» требованиям и принципам Целевой модели (**Приложение 9**);

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 31 декабря и 30 июня ежегодно) (**Приложение 10**).

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОГБПОУ «РПК» (**Приложение 11**).

7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ОГБПОУ «РПК» на сайте PU_Rodniki@mail.ru размещается и своевременно

обновляется следующая информация:

- Положение о наставничестве с приложениями;
- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОГБПОУ «РПК»;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Участники системы наставничества в ОГБПОУ «РПК», показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора ОГБПОУ «РПК» к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОГБПОУ «РПК» в социальных сетях;
- благодарственные письма родственникам и близким наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство ОГБПОУ «РПК» также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОГБПОУ «РПК» через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации преподавателей-наставников, мастеров производственного обучения-наставников а также при определении стимулирующих выплат.

8.4. Руководство ОГБПОУ «РПК» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников в ОГБПОУ «РПК»

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

- наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОГБПОУ «РПК»);
- 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	<ul style="list-style-type: none"> – активный обучающийся старшего курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, – победитель соревнований WorldSkills Russia, – лидер учебной группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), – участник Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы», член Общероссийской общественной организации "Российский Союз молодежи", член Ивановской региональной общественной организации патриотического воспитания молодежи "Новый Рубеж", член военно-спортивного клуба ОГБПОУ «РПК» «Доброволец», члены волонтерского объединения ОГБПОУ «РПК» «Пульс».
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ПРЕПОДАВАТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> – опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – преподаватель, склонный к активной

Форма наставничества	Критерии
	<p>общественной работе, лояльный участник педагогического и/или учебного сообщества ОГБПОУ «РПК»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
<p align="center">МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ- МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> – опытный мастер производственного обучения, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), – мастер производственного обучения, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или учебного сообщества ОГБПОУ «РПК»; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
<p align="center">ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, МАСТЕР ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ- ОБУЧАЮЩИЙСЯ-</p>	<ul style="list-style-type: none"> -передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (конкурсах профессионального мастерства, чемпионате WorldSkills Russia); - развития творческого потенциала обучающихся и их интеграции в профессиональное сообщество; - внедрение технологии «социального лифта»; –профориентационные мероприятия.
<p align="center">РАБОТОДАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> – неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности, – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге, – возможно, выпускник ОГБПОУ «РПК», или социальный партнер.

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Преподаватель - преподаватель», «Мастер

производственного обучения- мастер производственного обучения» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами ОГБПОУ «РПК».

**Проект соглашения о сотрудничестве
ОГБПОУ «РПК» с партнером-работодателем**

СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г.Родники

" ____ " _____ 20__ г.

ОГБПОУ «РПК», в лице директора Владимира Васильевича Сумина, действующего на основании Устава, именуемое далее «Образовательная организация» и «_____» в лице

_____,
наименование партнера-работодателя Ф.И.О.
действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации в ОГБПОУ «РПК» модели наставничества среди обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

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

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

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

- участвовать в реализации Программ наставничества, реализуемых в Образовательной организации;
- приглашать обучающихся Образовательной организации на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «работодатель-обучающийся»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества Образовательной организации, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;
- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

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

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Образовательной организации для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными Образовательной организацией;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Образовательной организации;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Образовательной организации, оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Образовательной организации.

2.3. Образовательная организация имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями Образовательной организации мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-обучающийся» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Образовательной организации в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;
- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.5. Образовательная организация принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника(мастера производственного обучения, классного руководителя или куратора группы) по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в Образовательной организации;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;

– обучает наставников-сотрудников Партнера при условии работы на базе Образовательной организации «Школы наставничества».

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до 30.12.2024 г.

4. Юридические адреса и подписи Сторон

<p>Адрес:155250 Ивановская область г. Родники, пл. Ленина, д,10 ИНН/КПП 3721002384/372101001 БИК 042406001 ОГБПОУ «РПК» _____ (подпись) <u>Владимир Васильевич Сүмин</u> (Ф.И.О. полностью)</p> <p>М.П.</p>	<p>Наименование партнера-работодателя:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	--

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (данные представителя)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты Программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте школы-интерната	Отметка о прохождении программы
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												

Форма заявления кандидата в наставники

Директору
ОГБПОУ «РПК»
В.В.Сумину

От _____

(полные ф.и.о. и должность
кандидата в наставники)

З А Я В Л Е Н И Е

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ОГБПОУ «РПК» 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)*
3. справку об отсутствии судимости *(для наставников – представителей работодателей)*
4. медицинскую справку *(для наставников – представителей работодателей)*
5. _____ на ____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ОГБПОУ «РПК» 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

Формат портфолио наставника и куратора
(для педагогов, представителей работодателей)

Фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	<p align="center">Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность:</p> <p align="center">(например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.)</p>
<p>Образование: _____ наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)</p>	
<p>Должность в настоящее время: _____</p>	
<p>Профессиональный опыт, стаж работы: _____ краткое перечисление должностей и мест работы</p>	
<p>Опыт работы наставником: _____ лет</p>	
Профессиональные достижения	<p>– Автор методических разработок: _____ (указать)</p> <p>– Победитель Конкурса: _____ (название, номинация, год)</p>
Профразвитие по профилю наставнической деятельности	<p>– - дополнительная профессиональная программа: : _____ (указать)</p>
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	<p>– эксперт конкурса: _____ год.;</p> <p>– член рабочей группы по разработке: _____ год.;</p> <p>– член комиссии по: _____ год.;</p> <p>– член жюри регионального конкурса: _____ год, _____ год</p> <p>Другое:</p>
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

Формат портфолио наставника
(для обучающихся)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: _____ _____ (например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта и т.п.) _____ _____
Место учебы	_____ указать образовательную организацию, курс/класс _____
Мои достижения в учебе	_____ отличник в учебе или высокие оценки (не ниже «4») по гуманитарным дисциплинам; победитель конкурсов _____
Мои достижения в спорте	
Мои достижения в общественной работе	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

КОНЦЕПЦИЯ «Школы наставника»

- «Школа наставника», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в ОГБПОУ «РПК», создается с целью оказать им методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

1. управленческого характера:

- ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат, - формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;
- недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;
- слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;
- неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

2. социально-психологического характера:

- пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе - при выполнении его заданий;
- избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;
- излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;
- появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;
- чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;
- недовольство наставляемого тем, что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Вышеизложенное определяют задачи и форматы работы «Школы наставника».

Задачи «Школы наставника»:

- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;
- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;
- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала ОГБПОУ «РПК»;
- повысить роль и престиж наставников.

Форматы работы «Школы наставников»:

- регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;
- проведение обучающих мероприятий, «воркшопов», «world-caffe» и др. по актуальным вопросам наставничества;
- организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций–партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;
- презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в ОГБПОУ «РПК» (Педагогические чтения, конференции, методические объединения, информационно-методические совещания, отчетные мероприятия и др.) и за его пределами;
- «круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;
- общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности ОГБПОУ «РПК» и др.

Содержание мероприятий «Школы наставника»

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

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

Встречи участников наставнической деятельности ОГБПОУ «РПК» проводится не реже, чем один раз в квартал.

SWOT-анализ Программ наставничества

Формы наставничества «обучающийся –обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо учебной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами ОГБПОУ «РПК» в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, волонтерских объединений в ОГБПОУ «РПК»; – Наставники-обучающиеся (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-учениками; 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; – Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо учебной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОГБПОУ «РПК» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит обучающихся, готовых и способных быть наставниками;

	– ...	– ...
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОГБПОУ «РПК» при внедрении Целевой модели Департамента образования Ивановской области; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОГБПОУ «РПК»; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и в Ивановской области проектного управления; – Регион и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества; <p>Иное:</p>	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОГБПОУ «РПК»; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; – Финансовая и организационная оптимизация сети Образовательных организаций в Ивановской области; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Миграционный отток трудоспособного населения из МО «Родниковский муниципальный район»; – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне ОГБПОУ «РПК» в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОГБПОУ «РПК»; <p>Иное:</p>

Формы наставничества «обучающийся –преподаватель, мастер производственного обучения»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); – Участники Программы (%) не интересуются новой информацией;

	<p>возрос интерес к одной или нескольким профессиям;</p> <ul style="list-style-type: none"> – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо учебной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; – У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; – Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; – Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); – Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами ОГБПОУ «РПК» в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп, волонтерских объединений в ОГБПОУ «РПК»; – Наставники-обучающиеся (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми - преподавателями, мастерами производственного обучения; – Новые формы методической работы с обучающимися; – Совместное творчество с родителями; – Опыт работы с другими социальными структурами. 	<ul style="list-style-type: none"> – Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо учебной программы/программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОГБПОУ «РПК» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит обучающихся, готовых и способных быть наставниками; – Самоустранение родителей; –
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка ОГБПОУ «РПК» при внедрении Целевой модели Департамента образования Ивановской области; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов ОГБПОУ «РПК»; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОГБПОУ «РПК»; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; – Финансовая и организационная оптимизация сети Образовательных организаций в Ивановской области; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Миграционный отток трудоспособного населения из МО

	<ul style="list-style-type: none"> – Активное внедрение в РФ и в Ивановской области проектного управления; – Регион и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие ученики/студенты в рамках Программы наставничества; – Формирование положительной репутации ОГБПОУ «РПК» посредством продвижения образовательного продукта; – Формирование у участников образовательного процесса базовых знаний и умений в области изучения программ ФГОС; – Организация занятости обучающихся во внеучебное время; – Сближение ОГБПОУ «РПК» и общественности. <p>Иное:</p>	<p>«Родниковский муниципальный район»;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне ОГБПОУ «РПК» в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияние на обучающихся в ОГБПОУ «РПК»; – Нежелание педагогов, мастеров производственного обучения перестраиваться; – Нехватка кадровых потенциалов; – Отсутствие опыта индивидуального сопровождения; – Перегрузка преподавателей, мастеров производственного обучения; – Перегрузка обучающихся. <p>Иное:</p>

Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОГБПОУ «РПК»; – У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; – Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни колледжа); – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Неэффективная/непроработанная система мотивации

	<p>работы: статьи, исследования</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения преподавателей ОГБПОУ «РПК», которые можно использовать в Программе наставничества; <p>Иное:</p>	<p>участников Программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, и т.п.) в ОГБПОУ «РПК» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка преподавателей-наставников, мастеров-наставников как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит преподавателей, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса ОГБПОУ «РПК»; <p>Иное:</p>
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОГБПОУ «РПК» при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования Ивановской области; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и Ивановской области проектного управления; <p>Иное:</p>	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОГБПОУ «РПК»; - Рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных педагогов из ОГБПОУ «РПК» и МО «Родниковский муниципальный район»; - Финансовая и организационная оптимизация сети Образовательных организаций в Ивановской области; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; <p>Иное:</p>

Форма наставничества «мастер производственного обучения- мастер производственного обучения»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; - Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет; - У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни ОГБПОУ «РПК»; - У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования - Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; - Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Высокие достижения мастеров производственного обучения ОГБПОУ «РПК», которые можно использовать в Программе наставничества; <p>Иное:</p>	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни колледжа); - Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая, и т.п.) в ОГБПОУ «РПК» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка мастеров производственного обучения-наставников, мастеров-наставников как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит мастеров производственного обучения, готовых и способных быть наставниками; - «Старение» педагогического корпуса ОГБПОУ «РПК»; <p>Иное:</p>
Внешние	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОГБПОУ 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды

	<p>«РПК» при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования Ивановской области;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и Ивановской области проектного управления; <p>Иное:</p>	<p>функционирования ОГБПОУ «РПК»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры; - Миграционный отток квалифицированных мастеров производственного обучения из ОГБПОУ «РПК» и МО «Родниковский муниципальный район»; - Финансовая и организационная оптимизация сети Образовательных организаций в Ивановской области; - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; <p>Иное:</p>
--	--	--

Формы наставничества «работодатель – обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	<p>Сильные стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; - Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; - Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ОГБПОУ «РПК», заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; - Наставники обучающихся (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником предприятия с достаточным уровнем подготовки; - Наставники (%) считают, что обучающиеся, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем 	<p>Слабые стороны:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Значительная доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; - Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; - Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; - Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; - Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на районных предприятиях; - Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;

	<p>подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии района в долгосрочной перспективе;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставляемые- обучающиеся и их наставники (...%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; - У наставляемых-обучающихся (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; - У наставляемых- обучающиеся (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; - У наставляемых - обучающихся (....%) появилось желание изучать что-то помимо учебной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; - Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); - Эффективная система мотивации участников Программы; - Достаточность и понятность обучения наставников; - Нарботанные связи ОГБПОУ «РПК» с партнерами-работодателями; <p>Иное:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, - Инфраструктура наставничества (материально-техническая и т.п.) в ОГБПОУ «РПК» не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; - Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; - Дефицит специалистов на предприятиях-работодателях, готовых и способных быть наставниками; - Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества; <p>Иное:</p>
<p>Внешние</p>	<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Информационно-методическая поддержка ОГБПОУ «РПК» при внедрении Целевой модели со стороны Департамента образования Ивановской области; - Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; - Акцентирование внимание государства и общества на 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования ОГБПОУ «РПК»; - Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОГБПОУ «РПК»ё; - Финансовая и организационная оптимизация сети

	<p>вопросы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; - Активное внедрение в РФ и Ивановской области проектного управления; <p>Иное:</p>	<p>образовательных организаций в Ивановской области;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); - Миграционный отток трудоспособного населения из МО «Родниковский муниципальный район»; - Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; <p>Иное:</p>
--	---	---

Анкета куратора

1. Количественный анализ результатов программы наставничества

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

1.2. Оценка Программы наставничества

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

**Показатели эффективности внедрения
Программ наставничества
в ОГБПОУ «РПК»**

1. Доля детей в возрасте от 14 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, _____ % _____ (человек)

(отношение количества детей в возрасте от 14 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)

2. Доля детей и подростков в возрасте от 14 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % _____

(отношение количества детей и подростков в возрасте от 14 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 14 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации)

3. Доля преподавателей-молодых специалистов, мастеров производственного обучения (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % _____

(отношение количества преподавателей-молодых специалистов, мастеров производственного обучения, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей-молодых специалистов, мастеров производственного обучения, работающих в образовательной организации)

4. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %:

(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)

5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный): _____

(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)

6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, _____ %
(опросный): _____

**Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)**

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

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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества (для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

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

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!