

Департамент образования Вологодской области
БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»

РАССМОТРЕНО
на заседании
педагогического совета
протокол № 7 от 05.10.2022

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора колледжа
№ 136 от 07.10.2022

**Положение
о наставничестве
в БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»**

**Вологда,
2022**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее – Положение) в БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» (далее – колледж) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в колледже.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ,
- Распоряжением Минпросвещения 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 Минпросвещения 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"),
- Уставом БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж»

1.3. Термины и определения

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

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

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.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В большинстве форм наставничества колледжа наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 20 лет на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся». В форме наставничества «педагог – педагог» возрастной параметр не задается.

Наставник – участник системы наставничества, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность.

Куратор – сотрудник колледжа, осуществляющий деятельность по программам среднего профессионального образования, либо сотрудник организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ(ы) наставничества.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

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

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

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

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

1.4. Участниками системы наставничества в колледже являются:

- наставник;
- наставляемый;
- куратор наставнической деятельности в колледже;
- родители (законные представители) обучающихся (наставляемых и наставников);
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители колледжа, образовательных организаций высшего образования, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ 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 колледжа, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагоги) БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- содействие созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала участников системы наставничества путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказание помощи в освоении цифровой информационно – коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогов;
- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности колледжа;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- 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 педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже 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.

3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Форма наставничества – это способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

3.2. Основные формы, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества:

- Педагог – педагог;
- Руководитель образовательной организации – педагог;
- Педагог – обучающийся (группа обучающихся);
- Обучающийся – обучающийся;
- Работодатель – обучающийся (группа обучающихся).

3.3. **Форма наставничества «Педагог – педагог»** – это практика наставничества на рабочем месте педагога. Данная модель наставничества предполагает взаимодействие менее опытного педагога (молодого педагога, педагога испытывающего проблемы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

3.3.1. *Цель и задачи формы наставничества «Педагог-педагог».*

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (нового) специалиста, повышение педагога профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в колледже;
- содействовать профессиональному росту педагога;
- ускорить процесс профессионального становления педагога.

3.3.2. *Ожидаемые результаты программ наставничества формы «Педагог-педагог».* Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и

психологический климат в колледже. Преподаватели - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогов;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в колледже;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в ученых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- увеличение применения новых форм педагогической деятельности;
- увеличение числа педагогов первой и высшей квалификационной категории
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.3.3. Портрет участников программ наставничества формы «Педагог-педагог».

Наставником программ данной формы должны выступать опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы учебных пособий и материалов, участники или ведущие вебинаров и семинаров), склонные к активной общественной работе, обладающие лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- 1) Наставник - консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- 2) Наставник - предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных предметов, дисциплин или МДК.

Наставляемым в данной форме наставничества может выступать молодой (начинающий) педагог, имеющий малый опыт преподавательской деятельности (до

3 лет), испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Наставляемым может выступать и опытный педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах колледжа, а также педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

3.3.4. Возможные варианты программы наставничества в форме «Педагог-педагог». Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

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

3.3.5. Область применения программ наставничества по форме «педагог – педагог». Форма наставничества «педагог – педагог» может быть использована как часть реализации в колледже, профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в колледже: открытые уроки, конкурсы,

курсы, творческие мастерские, Школа начинающего преподавателя, Школа наставничества, семинары, разработка методических материалов.

3.4. Форма наставничества «Педагог – обучающийся» – это практики наставничества без отрыва от образовательного процесса. Данная форма наставничества предполагает взаимодействие педагогов колледжа или наставников из других образовательных организаций города Вологды с обучающимися колледжа по углублению и расширению научных знаний, по усвоению учебных знаний и формированию умений, способствующих профессиональному становлению, духовно-нравственному развитию, художественно-эстетическому воспитанию, спортивному совершенствованию.

3.4.1. *Цель и задачи формы наставничества «Педагог-обучающийся».* Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию подростков с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- оказать помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций обучающегося;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри колледжа, формирование устойчивого сообщества обучающихся;
- сформировать у обучающихся потребности в постоянном поиске и пополнении научных и профессиональных знаний, совершенствовании навыков учебной и трудовой деятельности;
- помочь талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции;
- создать предпосылки для осознанного выбора обучающимся будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития и совершенствования личностных качеств.

3.4.2. *Ожидаемые результаты программ наставничества формы «Педагог-обучающийся».* Данная форма наставничества выходит за рамки учебной деятельности, переводит наставляемого на более высокий уровень результативности и способствует развитию творческого потенциала каждого отдельного обучающегося, расширяет круг его общения, влияет на формирование личности, способной постоянно продвигаться вперед.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри колледжа для каждого отдельного обучающегося, создание ситуации успеха;
- количественный и качественный рост победителей соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;
- снижение числа обучающихся, имеющих проблемы с учебной деятельностью;
- увеличение числа педагогов – наставников, повышающий свой профессиональный уровень и подготовивших победителей и участников соревнований, смотров, конкурсов, олимпиад различного уровня;
- рост рейтинга колледжа.

3.4.3. Портрет участников программ наставничества формы «Педагог-обучающийся».

Наставником программ данной формы должны выступать ответственный профессионал своего дела, владеющий основами педагогики, методики и психологии подготовки обучающихся, социально активный педагог с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и участию в соревновательной или научно-исследовательской деятельности, участник образовательных, спортивных, творческих, профессиональных конкурсов и соревнований, увлеченный педагог, способный передать свою «творческую энергию» своим наставляемым.

Наставляемым в данной форме наставничества может выступать обучающийся колледжа любого курса с различными запросами. Исходя из решаемых проблем обучающегося можно выделить два типа наставляемых:

- 1) Пассивный наставляемый – низко мотивированный обучающийся, испытывающий проблемы в обучении, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа, не имеющий интересов вне учебной деятельности.
- 2) Активный обучающийся – мотивированный к получению большего объема научной информации обучающийся, желающий постоянно развивать собственные учебные, профессиональные или иные навыки, но не обладающий достаточным ресурсом для их получения.

3.4.4. Возможные варианты программы наставничества в форме «Педагог – обучающийся». Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, направлений деятельности колледжа и ресурсов наставника.

Учитывая текущий опыт работы колледжа, основными направлениями взаимодействия могут быть:

- взаимодействие «научный руководитель – обучающийся», классический вариант осуществления научно-исследовательской деятельности, сбор и анализ материалов, подготовка работ, написание научных статей, публикации;
- взаимодействие «руководитель – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый – на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки;
- взаимодействие «руководитель – участник конкурса», психоэмоциональная и ценностная поддержка наставляемого наставником при подготовке к участию в различных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах или руководство кружковой деятельностью, волонтерским и кадетским движением, (WorldSkillsRussia), «Билет в будущее» и т.д.;
- взаимодействие «педагог – новый обучающийся», вариант поддержки обучающегося при поступлении в колледж, испытывающего проблемы с социальной адаптацией в новых условиях (в т.ч. поддержка подростков с ОВЗ), содействия формированию индивидуальной траектории обучения;

3.4.5. Область применения программ наставничества по форме «педагог – обучающийся». Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеаудиторной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, мероприятия недель методических комиссий колледжа, организация совместных научно-исследовательских, проектных работ, участие в конкурсах профессионального мастерства, творческих и спортивных соревнованиях, совместные походы на спортивные или культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество колледжа.

3.5. Форма наставничества «Обучающийся-обучающийся» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-

личностного саморазвития обучающегося-наставника и его подопечных. Данная форма наставничества предполагает, как правило, взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования (3-4 курсы) и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации. Особым вариантом формы наставничества «Обучающийся-обучающийся» может выступать взаимодействие обучающегося колледжа с обучающимся (студентом) вузов г. Вологды.

3.5.1. *Цель и задачи формы наставничества «Обучающийся-обучающийся».* Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач наставничества в отношении наставляемого:

- помочь в реализации лидерского потенциала наставляемого;
- содействовать улучшению образовательных, творческих или спортивных результатов наставляемого;
- создать условия для развития гибких навыков и метакомпетенций как у наставляемого так и у наставника;
- оказать помощь наставляемому в адаптации к новым условиям среды, создать комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- снизить негативные проявления подросткового кризиса и помочь наставляемому проявить свои способности, а также определиться с выбором дальнейшей траектории обучения.

Среди основных задач наставничества в отношении наставника и колледжа:

- транслировать лучшие достижения обучающихся-наставников;
- привлекать лучших обучающихся к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития обучающихся-наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению обучающихся-наставников;
- содействовать формированию устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников

3.5.2. *Ожидаемые результаты программ наставничества формы «Обучающийся-обучающийся».*

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, 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.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и колледжа;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования;
- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся колледжа в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

3.5.3. Портрет участников программ наставничества формы «Обучающийся-обучающийся».

Наставником программ данной формы должны выступать активные обучающиеся старших курсов колледжа, а также ответственные и социально активные обучающиеся вузов г. Вологды. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- 1) Наставник – обучающийся колледжа – это активный обучающийся 3-4 курсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных и (или) всероссийских олимпиад и соревнований, лидер учебной группы, принимающий активное участие в

жизни колледжа; возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

- 2) Наставник – обучающийся вуза – это ответственный, социально активный обучающийся с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды; участник образовательных, спортивных, творческих проектов; увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим; образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Наставляемым в данной форме наставничества может выступать обучающийся колледжа 1,2 курсов – при наставнике – обучающемся колледжа, и обучающиеся колледжа 3-4 курса – при наставнике – обучающемся вуза.

Исходя из решаемых проблем обучающегося можно выделить два типа наставляемых:

- 1) Пассивный – социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа и ее сообщества, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива;
- 2) Активный обучающийся – обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке для обмена мнениями и реализации собственных проектов, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающихся, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

3.5.4. Возможные варианты программы наставничества в форме «Обучающийся-обучающийся».

Вариации ролевых моделей внутри формы «Обучающийся-обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом;
- взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

3.5.5. Область применения программ наставничества по форме «Обучающийся-обучающийся».

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможно участие в совместных конкурсах, выполнение совместных проектных работ, волонтерство, экскурсии в место обучения наставника–обучающегося вуза, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

3.6. Форма наставничества «Работодатель-обучающийся» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя предприятия (организации) Вологодской области (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми

создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

3.6.1. *Цель и задачи формы наставничества «Работодатель-обучающийся».* Целью такой формы наставничества является получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении обучающегося:

- оказать помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала обучающегося;
- содействовать повышению осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,
- создать условия для повышения уровня профессиональной подготовки обучающегося, для ускорения процесса освоения им основных навыков профессии,
- содействовать выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам
- создать благоприятные условия для развития у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

3.6.2. *Ожидаемые результаты программ наставничества формы «Работодатель-обучающийся».*

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников предприятий Вологодчины с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Вологодской области в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки,

практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов обучающегося;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в колледже;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях Вологодской области выпускников колледжа.

3.6.3. Портрет участников программ наставничества формы «Работодатель-обучающийся».

Наставником программ данной формы должны выступать неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, имеющий стабильно высокие показатели в работе, системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации; способный делиться опытом, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемым в данной форме наставничества может выступать обучающиеся колледжа старших курсов. Исходя из решаемых проблем обучающегося можно выделить два типа наставляемых:

- 1) Активный обучающийся – проактивный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыков и умений.
- 2) Пассивный обучающийся – дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно,

случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.

3.6.4. Возможные варианты программы наставничества в форме «Работодатель-обучающийся». Вариации ролевых моделей внутри данной формы наставничества различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. В практике колледжа предполагается использовать четыре варианта данной формы наставничества:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – обучающийся, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет наставляемому или группе наставляемых возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

3.6.5. Область применения программ наставничества по форме «Работодатель-обучающийся».

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в форме программы дуального обучения, проектной деятельности, бизнес-проектирования, ярмарок

вакансий, конкурсов проектных работ, дискуссий, экскурсий на предприятия (организации), производственной практики, краткосрочной и долгосрочной стажировки.

3.7. Описанные формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую образовательную программу, в своей основе имеющую концепцию возврата ресурсов и построения устойчивого сообщества – каждый наставляемый, получивший положительный опыт наставнического преобразования, в перспективе может стать наставником, запустив новый цикл наставничества

4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ЗАДАЧИ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Основными участниками наставничества в колледже являются:

- куратор реализации программ наставничества;
- наставник;
- наставляемый.

4.2. Куратор назначается приказом директора колледжа. Куратором может стать представитель колледжа.

4.2.1. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- своевременная актуализация информации о наличии в колледже участников, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разработка Дорожной карты по реализации Положения о системе наставничества в колледже;
- ведение банка (персонализированного учета) наставников и наставляемых;
- формирование банка индивидуальных/ групповых персонализированных программ наставничества;
- организация повышения уровня профессионального мастерства наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- курирование процесса разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществление мониторинга реализации и получение обратной связи от участников системы наставничества и иных причастных к системе лиц.

4.2.2. В обязанности куратора входит:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

- координация работы по актуализации Положения о наставничестве колледжа;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Дорожной карты внедрения наставничества в колледже;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору колледжа;
- оказание своевременной информационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества наставничества, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения системы наставничества по запросам органов управления образования;
- получение обратной связи от участников программ 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.

4.2.3. Куратор имеет право:

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

4.3. Наставник назначается приказом директора колледжа.

4.3.1. Наставник имеет право:

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения колледжа об их поощрении;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение по программам сопровождения наставничества;
- участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

4.3.2. Наставник обязан:

- знать и руководствоваться требованиями законодательства в сфере образования, региональными и локальными нормативными правовыми актами, актами колледжа при осуществлении наставнической деятельности;
- разделять ценности наставничества, следовать положениям Манифеста наставника и Кодекс наставника (Приложение 1);
- информировать наставляемого о целях, задачах и результатах наставничества;
- проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с Персонализированной программой наставничества в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках Персонализированной программы наставничества;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- 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.;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в колледже;
- в случае, если он не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.
- подводить итоги программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

4.3.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения наставничества двух наставляемых подряд наставник лишается статуса наставника.

4.4. В программах наставничества колледжа наставляемыми выступают обучающиеся и педагоги колледжа, испытывающие те или иные проблемы.

4.4.1. Наставляемый имеет право:

- участвовать в разработке программы наставничества и вносить предложения о ее изменении, участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- ознакомиться с выпиской из приказа о назначении наставника;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставничества в колледже;
- пользоваться имеющимися в колледже ресурсами, обеспечивающими выполнение персонализированной программы наставничества.
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением персонализированной программы наставничества; запрашивать интересующую информацию;
- рассчитывать на психологическое сопровождение участия в программе наставничества;
- участвовать в мероприятиях, посвященных проблемам наставничества в колледже, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

4.4.2. Наставляемый обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных

нормативных актов, устава колледжа, определяющих права и обязанности участников наставнических отношений.

- разработать совместно с наставником персонализированную программу наставничества;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением программы, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов персонализированной программы наставничества.
- 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 положением о наставничестве в колледже.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

5.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения системы наставничества в колледже.

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

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

5.4. Участие в программах наставничества происходит исключительно на добровольной основе.

5.5. 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.

5.6. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не менее трех месяцев и не более одного 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.

5.7. 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.

5.8. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием запросов наставляемых) и включает в себя:

- Титульный лист
- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Реализация программы наставничества
- Раздел 3. Результаты реализации программы наставничества
- Раздел 4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

5.8.1. *Раздел 1. Общие положения* содержит основные характеристики программы наставничества в образовательной организации. Колледж учитывая свои особенности, определяет на устранение каких «дефицитов» направлена программа наставничества. В этом разделе должны быть раскрыты:

- обоснование актуальности программы;
- цели и задачи, которые колледж собирается решать с помощью программы наставничества;

- форма наставничества и ее вариация, используемая при реализации программы, обоснование выбора;
- срок реализации программы (от трех месяцев до одного года).

5.8.2. *Раздел 2. Реализация программы наставничества.* В данном разделе отражаются:

- основные участники программы, их функции и зоны ответственности
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- этапы реализации программы
- механизм управления реализацией программы.

5.8.3. *Раздел 3. Результаты реализации программы наставничества.* В разделе должны быть отражены:

- критерии эффективности реализации программы наставничества;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника;
- критерии эффективности работы наставника.

5.8.4. *Раздел 4. Перечень локальных актов и документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.* К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, в колледже относятся:

- настоящее Положение;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- анкета для выявления запросов наставляемых (обучающихся, педагогов колледжа);
- анкета для выявления компетенций наставника;
- база наставников;
- база наставляемых;
- приказ руководителя колледжа и/или представителя организации бизнес-партнера, организаций о назначении наставников;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние;
- индивидуальный план развития наставляемого;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкета удовлетворенности наставника;
- анкета удовлетворенности наставляемого;
- лист оценки работы наставника.

5.9. Этапы реализации системы наставничества осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения наставничества и включают в себя семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска системы наставничества;
- 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 системы наставничества.

5.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в колледже, 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 колледжа, заключение партнерских соглашений (Приложение 2) с организациями-партнерами, участвующими в реализации программ наставничества колледжа. Результатом данного этапа является пакет документов, необходимых для запуска программы наставничества, в т.ч. дорожная карта реализации программы наставничества.

5.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении. Наставляемыми могут быть обучающиеся колледжа на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей (приложение 3), а также педагоги колледжа.

База наставляемых формируется из:

- обучающихся колледжа, обладающих следующими характеристиками:

- проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющие проблемы с поведением;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- педагогов, обладающих следующими характеристиками:
 - молодые (начинающие) педагоги;
 - не принимающие участие в жизни колледжа, отстраненные от коллектива;
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

Результатом данного этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов (Приложение 4)

5.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора, установленные программой наставничества.

К наставнической деятельности в колледже допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки, при условии прохождения ими обучения.

К наставнической деятельности не допускаются лица,

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;
- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

Результатом этапа является формирование базы наставников (Приложение 5), которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

5.13. На третьем этапе из числа потенциальных наставников выбираются соответствующие требованиям текущей программы наставничества и запросам наставляемых. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 6). Для прохождения отбора все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение 7) и заполняет анкету кандидата в наставники (Приложение 8). Кандидат в наставники также проходит собеседование с педагогом-психологом (Приложение 9). Для проведения отбора приказом директора колледжа создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор колледжа, в которую входят заместители директора колледжа и куратор программы наставничества. При необходимости наставники проходят обучение. На основании всех отборочных процедур куратор программ наставничества готовит Протокол оценки кандидата в наставничество (Приложение 10).

Результатом реализации этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых.

5.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка персонализированных программ наставничества. По итогам осуществления данного этапа приказом директора колледжа утверждается

Программа наставничества на текущий учебный год и состав наставнических пар/групп.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары/группы, готовые продолжить работу в рамках программы, подписанные участниками соглашения (Приложение 11).

5.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий персонализированных программ наставничества.

Работа в каждой паре/группе включает:

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

Примерное содержание указанных встреч отражено в Приложении 12.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют при проведении встречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц согласно персонализированной программе наставничества (Приложение 13).

Результатом этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения и реализованная цель наставнической программы для конкретной наставнической пары/группы.

5.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности. Завершение программы наставничества предполагает:

- подведение итогов взаимодействия пар/групп;
- подведение итогов программы колледжа;
- публичное подведение итогов и популяризация практик.

Результаты этапа: достигнуты цели наставнической программы, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников.

5.17. В целях обеспечения открытости реализации программ наставничества на официальном сайте колледжа размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- перечень реализуемых программ наставничества;

- база наставников;
- база наставляемых;
- перечень работодателей, социальных партнеров, участвующих в реализации программ наставничества в колледже;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках реализации программ и др.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Мониторинг наставнической деятельности понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации об этой деятельности и/или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления всем процессом этой деятельности.

6.2. Основная цель систематического мониторинга наставнической деятельности – дать чёткое представление о том, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым, а также, какова динамика развития наставляемого и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.3. Мониторинг наставнической деятельности в колледже проводится по двум направлениям:

- мониторинг реализации программ наставничества;
- мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов.

6.4. Мониторинг реализации программ наставничества направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения колледжа, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

6.4.1 *Цели и задачи мониторинга реализации программ наставничества.* Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на достижение двух ключевых целей:

- 1) Оценка качества реализуемой программы наставничества.

2) Оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ним организаций/индивидов.

Задачами, решаемыми на данном этапе мониторинга, являются:

- сбор обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- контроль за процессом наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей орган исполнительной власти Вологодской области, осуществляющий государственное управление в сфере образования.

6.4.2. *Ожидаемые результаты мониторинга реализации программ наставничества.* Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программ наставничества.

6.4.3. *Оцениваемые результаты реализации программ наставничества.* Среди оцениваемых результатов могут выступать:

- процент посещения творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе колледжа и совместно с представителем организаций-партнеров;
- количество выпускников колледжа, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных;
- число обучающихся колледжа, поступающих на охваченные наставнической практикой направления;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и др.

6.4.4. *Инструменты мониторинга реализации программ наставничества.* Мониторинг реализации системы наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в к, определении количественных и качественных показателей, SWOT-анализа (Модели SWOT-анализа приведены в Приложении 14).

6.5. Мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов направлен на оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт характера, сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

6.5.1. *Цели и задачи мониторинга мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов.* Мониторинг программ наставничества в данном направлении предполагает достижение трех ключевых целей:

- 1) глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый;
- 2) оценка динамики характеристик образовательного процесса;
- 3) анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-наставляемый.

К числу задач, решаемых данным мониторингом, относятся:

- взаимная заинтересованность сторон;
- научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника;
- определение условий эффективного наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами.

6.5.2. *Ожидаемые результаты мониторинга мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов.* Результатом мониторинга является оценка и динамика: развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития профессионального образования; степени включенности

обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в колледже.

Все это позволит увидеть, как повлияла программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

6.5.3. Оцениваемые результаты мониторинга мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов. Среди оцениваемых результатов можно выделить:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- академическая успеваемость обучающихся;
- сфера интересов обучающихся;
- уровень сформированности гибких навыков;
- субъективное переживание счастья;
- субъективная оценка состояния здоровья;
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении колледжа;
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- ожидаемый/реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей) и др. .

6.5.4. Мониторинг мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников и положительной динамики образовательных результатов проводится на основе тестирования участников программ наставничества до входа в программу и по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

6.6. Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы по всем формам наставничества, анкеты наставника и наставляемых, дополнительные материалы

для тестирования и оценки личностных результатов участников Программ наставничества разрабатываются педагогом-психологом, методической службой, обсуждаются на заседаниях методического совета колледжа.

6.7. Интегральным основным показателем внедрения целевой модели наставничества является оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением участником полного цикла программы наставничества.

6.8. Целевые значения основных обобщающих показателей эффективности внедрения наставничества в колледже:

Наименование показателя	Алгоритм расчета	2022 г.	2023 г.	2024 г.
		Доля обучающихся в колледже, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	$\frac{O_B^Y}{O}$	10
Доля обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	$\frac{O_B^P}{O}$	2	5	10
Доля педагогов колледжа с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	$\frac{P_B^Y}{P}$	10	40	70
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, (опросный) %	$\frac{H_Y^Y}{H_Y}$	50	70	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, (опросный) %	$\frac{H_P^Y}{H_P}$	50	70	85

Условные обозначения:

O – общее количество обучающихся в колледже;

O_B^Y – количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого;

O_B^P – количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника;

P_B^Y – количество педагогов колледжа с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого,

P – общее количество колледжа с опытом работы от 0 до 3 лет

H_Y^Y – количество наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества

H_Y - количество наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в колледже

H_P^Y – количество наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества

H_P - количество наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в колледже

7. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей,

но для общества и региона. В целях популяризации роли наставников в колледже возможны:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников Вологодской области и Российской Федерации;
- поддержка системы наставничества создание специальной рубрики на сайте колледжа;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа.

7.2. Участники системы наставничества в колледже, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора колледжа к следующим видам поощрений:

- *обучающихся за выполняющих функции наставничества:*
 - объявление благодарности администрацией колледжа,
 - награждение грамотой колледжа, ходатайство перед учредителем о награждении,
 - благодарственные письма родителям обучающихся-наставников;
 - памятные подарки;
- *педагогам или иным наставникам из числа родителей, представителей работодателей или социальных партнеров за выполняющих функции наставничества:*
 - объявление благодарности администрацией колледжа,
 - награждение грамотой колледжа,
 - ходатайство перед учредителем о награждении,
 - установление стимулирующих выплат в соответствии с имеющимся локальным актом колледжа.

7.3. Руководство колледжа также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, конкурсов, форумы, совещания и пр.).

7.4. Результаты наставнической деятельности учитываются при проведении аттестации педагогов-наставников.

7.5. Руководство колледжа вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставниче-

ства и повышения его эффективности.

8. УСЛОВИЯ ПУБЛИКАЦИИ РЕЗУЛЬТАТОВ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА НА САЙТЕ КОЛЛЕДЖА

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества на официальном сайте колледжа создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества, базы наставников и наставляемых, федеральная, региональная и локальная нормативно – правовая база в сфере наставничества, методические рекомендации и др.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества в колледже публикуются после их завершения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами колледжа.

Приложение 1

Ценности наставничества



МАНИФЕСТ НАСТАВНИКА

- 1) Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 2) Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
- 3) Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- 4) Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- 5) Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- 6) Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- 7) Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- 8) Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- 9) Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в т.ч. выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
- 10) Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый¹
- 11) Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

¹ Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы: 1) если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического); 2) если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации); 3) если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

КОДЕКС НАСТАВНИКА



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

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

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

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА

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

Приложение 2
ПАРТНЕРСКОЕ СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ

г. Вологда " ____ " _____ 202__ г.

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж» в лице директора Климовой Любови Александровны, действующего на основании Устава, (далее Колледж) и

Наименование партнера-работодателя

в лице _____

действующего на основании _____

(далее «Партнер») совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Вологодской области Целевой модели наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом, 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 колледжа.

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» в рамках формы наставничества «работодатель-обучающийся».

2. Права и обязанности Сторон

2.1. Партнер вправе:

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

ции-работодателя.

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

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Колледжа для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению системы наставничества;
- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными Колледжа;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Колледжа;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Колледжа (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Персонализированной программы наставничества под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Колледжа.

2.3. Образовательная организация имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями Колледжа 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 Колледжа в средствах массовой информации, в т.ч. в сети Интернет;
- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.4. Колледж принимает на себя следующие обязательства:

- определяет куратора 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 Колледжа;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной 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

Образовательная организация:

Организация – Партнер:

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Вологодский аграрно-экономический колледж»

Наименование организации

М.П. _____ М.П. _____
подпись подпись

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

Приложение 3
Согласия на обработку персональных данных
СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

Я, _____,
Фамилия, Имя, Отчество полностью

проживающий(ая) по адресу _____

адрес фактического проживания

паспорт _____ выдан _____
серия, номер кем выдан

Дата выдачи

именуемый в дальнейшем «Субъект», в соответствии со ст. 9 Федерального закона № 152-ФЗ от 27 июля 2006 г. «О персональных данных» свободно, своей волей и в своих интересах даю свое согласие бюджетному профессиональному образовательному учреждению Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж», именуемому далее «Оператор», на обработку своих персональных данных: фамилия, имя, отчество; пол, дата рождения; данные паспорта гражданина РФ; сведения о месте регистрации; контактный телефон; электронная почта; место и адрес учебы (работы), занимаемая должность, стаж работы.

Вышеуказанные персональные данные представлены мной с целью:

1. Использования при участии в программе наставничества оператора
2. Передачи всего объема персональных данных по запросу третьих лиц для достижения целей обработки, а также вышестоящего руководителя, представителя нанимателя.
3. Размещения информации об участниках и победителях программ наставничества на официальном сайте бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж».

С вышеуказанными персональными данными могут быть совершены следующие действия: сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных, использование данных для принятия решений Оператором, за исключением принятия решений на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных (общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в ФЗ РФ «О персональных данных») осуществляемую как без использования средств автоматизации, так и в информационных системах персональных данных Оператора, передача вышеуказанных данных по запросу третьих лиц для достижения целей обработки, а так же вышестоящего руководителя, представителя нанимателя.

Настоящее согласие дается на весь период участия Субъекта в программе наставничества бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж», а также после прекращения участия - на срок, установленный законодательством Российской Федерации.

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления соответствующего письменного документа, который может быть направлен мною в адрес БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично под расписку представителю БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж».

_____ дата

_____ подпись

_____ расшифровка

СОГЛАСИЕ РОДИТЕЛЯ/ЗАКОННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНЕГО

Я, _____, _____
Ф.И.О. (полностью) родителя (законного представителя) субъекта персональных данных

проживающий(ая) по адресу _____
адрес фактического проживания

паспорт _____ выдан _____
серия, номер кем выдан

Дата выдачи

являясь родителем (законным представителем) несовершеннолетнего обучающегося

Ф.И.О. несовершеннолетнего обучающегося, субъекта персональных данных

проживающего(ей) по адресу _____
адрес фактического проживания

паспорт _____ выдан _____
серия, номер кем выдан

Дата выдачи

именуемого в дальнейшем «Субъект», в соответствии Федеральным законом № 152-ФЗ от 27 июля 2006 г. «О персональных данных» даю свое согласие бюджетному профессиональному образовательному учреждению Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж», именуемому далее «Оператор», на обработку персональных данных _____:

Ф.И.О. несовершеннолетнего обучающегося, субъекта персональных данных

фамилия, имя, отчество; пол, дата рождения; данные паспорта гражданина РФ; сведения о месте регистрации; контактный телефон; электронная почта; место и адрес учебы.

Вышеуказанные персональные данные представлены мной с целью:

1. Использования при участии в программе наставничества оператора
2. Передачи всего объема персональных данных по запросу третьих лиц для достижения целей обработки, а также вышестоящего руководителя, представителя нанимателя.
3. Размещения информации об участниках и победителях программ наставничества на официальном сайте бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж» С вышеуказанными персональными данными могут быть совершены следующие действия: сбор, систематизация, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных, использование данных для принятия решений Оператором, за исключением принятия решений на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных (общее описание вышеуказанных способов обработки данных приведено в ФЗ РФ «О персональных данных») осуществляемую как без использования средств автоматизации, так и в информационных системах персональных данных Оператора, передача вышеуказанных данных по запросу третьих лиц для достижения целей обработки, а так же вышестоящего руководителя, представителя нанимателя.

Настоящее согласие дается на весь период участия Субъекта в программе наставничества бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж», а также после прекращения участия - на срок, установленный законодательством Российской Федерации.

Я оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления соответствующего письменного документа, который может быть направлен мною в адрес БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично под расписку представителю БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж».

_____ дата

_____ подпись

_____ расшифровка

Приложение 4
ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	Ф.И.О. наставляемого	Контактные данные (телефон, элек. почта), данные представителя	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставника	Форма наставничества	Дата завершения программы	Результаты программы	Отметка о прохождении программы

Приложение 5
ФОРМА БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

№	Ф.И.О. наставника	Контактные данные (телефон, элек. почта),	Место работы/учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Ресурс времени на программу наставничества	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставляемого, место учебы/работы	Форма наставничества	Дат завершения программы

Приложение 6
Форма заявления кандидата в наставники

Директору БПОУ ВО «ВАЭК»
Климовой Л. А.

_____ (ФИО и должность кандидата в наставники, полностью)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в Программу наставничества БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» на _____ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

- 1) портфолио на _____ листах;
- 2) согласие на обработку персональных данных;
- 3) согласие родителей (законных представителей) (для наставников-обучающихся)
- 4) справку об отсутствии судимости (для наставников – представителей работодателей)
- 5) медицинскую справку (для наставников – представителей работодателей)

_____ на _____ листах
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве БПОУ ВО «Вологодский аграрно-экономический колледж» ознакомлен(а).

_____ Дата

_____ Подпись

_____ Расшифровка подписи

Приложение 7
Формат портфолио наставника
(для педагогов, представителей работодателей)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность²:
Образование ³	
Занимаемая должность в настоящее время	
Профессиональный опыт, стаж работы ⁴	
Опыт работы наставником	
Профессиональные достижения ⁵	
Профразвитие по профилю наставнической деятельности ⁶	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп, конкурсных комиссий	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые награды	
Увлечения вне профессиональной деятельности	

² Например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать, каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.

³ Наименование организации, которую окончил наставник, год окончания, направление подготовки.

⁴ Краткое перечисление должностей и мест работы.

⁵ Например, автор методических разработок (указать); победитель (призер) Конкурса ... (название, номинация, год)

⁶ Курсы повышения квалификации, курсы переподготовки тренинги. Указать количество часов и год.

Формат портфолио наставника
(для обучающегося)

фото	ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО
	Дата рождения:
	Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность⁷:
Место учебы (образовательная организация, направление подготовки, курс)	
Мои достижения в учебе	
Мои достижения в спорте	
Мои достижения в общественной работе	
Мои увлечения	
Наиболее значимые награды	

⁷ Например: формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта, распространение практики волонтерского движения и др.

Приложение 8
АНКЕТА КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

1. Персональные данные

Фамилия Имя Отчество _____
Адрес _____
Телефон _____
Электронная почта _____
Пол _____

2. Трудовой стаж

Пожалуйста, предоставьте информацию о занятости за прошедшие 5 лет, начиная с последнего места работы. Если вам потребуется больше места, используйте дополнительный лист.

Работодатель _____
Занимаемая Вами должность _____
Работодатель _____
Занимаемая Вами должность _____
Работодатель _____
Занимаемая Вами должность _____

3. Дополнительные сведения

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

1. Почему вы хотите стать наставником?

2. Есть ли у вас какой-либо предыдущий опыт работы на добровольных началах или работы с молодежью? Если да, то укажите, какой.

3. Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи? Пожалуйста, опишите, какие.

4. Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества в течении минимум одного года с момента вашего прикрепления к наставляемому?

5. Готовы ли вы уделять по восемь часов в месяц общению с наставляемым и беседовать с ним, по меньшей мере, раз в неделю? Укажите особенности своего графика.

6. Как бы вы описали себя как личность?

7. Вы когда-нибудь были арестованы или осуждены за совершение преступления?

8. Вы когда-нибудь принимали наркотики?

9. Вы употребляете алкогольные напитки? Если да, то какие и как часто?

10. Вы когда-либо проходили лечение по поводу психических расстройств? Если да, пожалуйста, укажите подробности.

11. Вы когда-либо были подозреваемым или осуждены за жестокое обращение с детьми или пренебрежение их нуждами? Если да, пожалуйста, укажите подробности.

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

4. Внимательно прочтите перед подписанием:

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

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

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

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

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

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

5. Круг интересов наставника

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

1. В какое время вам удобно встречаться с наставляемым?

2. Готовы ли вы работать с ребенком, имеющим особые потребности? Если да, то укажите, какие.

3. Какими из своих любимых занятий вы хотели бы заниматься с другими людьми?

4. О чем вы больше всего любите читать?

5. Кем вы работаете и как вы выбрали данную сферу?

6. Какую цель вы поставили себе на будущее?

7. Если бы у вас была возможность обучиться чему-то новому, что бы вы выбрали?

8. Кем вы больше всего восхищаетесь и почему?

9. Опишите ваши идеальные выходные.

10. Перечислите другие ваши хобби и интересы:

Дата

Подпись

Приложение 9

ПРОТОКОЛ СОБЕСЕДОВАНИЯ С КАНДИДАТОМ В НАСТАВНИКИ

Имя заявителя: _____ Дата: _____

Собеседование проведено _____

ФИО и должность лица, проводившего собеседование

Инструкция. Мне нужно задать вам несколько вопросов о вас. Некоторые вопросы носят личный характер, но я хочу, чтобы вы знали, что все, сказанное вами, является конфиденциальной информацией. Тем не менее, я должен буду сообщить о любых признаках того, что вы причиняли или можете причинить вред себе или другим лицам. Некоторые данные, такие как личные качества, что бы вы хотели делать вместе с наставляемым или ваши интересы, могут быть также сообщены предполагаемым наставляемым и/или их родителям.

1. Почему вы хотите стать наставником?

Ответ:

2. Почему вы думаете, что можете помочь подросткам посредством наставничества?

Ответ:

3. С каким подростком вы хотели бы работать?

Ответ:

4. Будете ли вы в состоянии выполнить обязательства, закрепленные в программе - уделять по восемь часов в месяц и еженедельно связываться с наставляемым в течение не менее одного года?

Ответ:

5. Вы когда-нибудь совершали насильственные действия в отношении детей?

Ответ:

6. Вы когда-нибудь привлекались к уголовной или административной ответственности? Если да, то когда и за что?

Ответ:

7. Вы употребляете алкоголь, табачные изделия и/или какие-либо сильнодействующие препараты?

Ответ:

8. Вы когда-нибудь проходили лечение от алкогольной зависимости или наркомании?

Ответ:

9. Вы когда-нибудь проходили лечение по поводу психических расстройств?

Ответ:

10. Имеется ли у вас опыт работы с подростками? Если да, то как он поможет вам в работе с вашим наставляемым?

Ответ:

11. С какими проблемами, по вашему мнению, подростки сталкиваются в наши дни? В какой помощи они нуждаются больше всего?

Ответ:

12. Что вы надеетесь вынести из опыта участия в наставнической программе? Какие преимущества наставляемый сможет получить от ваших отношений?

Ответ:

13. Какими видами деятельности вы могли бы заниматься с наставляемым?

Ответ:

14. Кто из членов вашей семьи может присутствовать на ваших встречах с наставляемым?

Ответ:

15. Какие у вас хобби и интересы?

Ответ:

16. Вы можете задать любые вопросы, возникшие в связи с анкетой и нашей беседой.

Ответ:

17. Есть ли у вас какие-либо вопросы о программе, на которые я могу ответить?

Ответ:

Комментарии

подпись лица, проводившего собеседование _____

Приложение 10

ПРОТОКОЛ ОЦЕНКИ КАНДИДАТА В НАСТАВНИКИ

Фамилия, Имя Отчество кандидата _____

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

Рекомендация

Рекомендуется к одобрению: Да _____ Нет _____

Кандидатура одобрена/не одобрена

:

Куратор программы _____

Подпись

Расшифровка _____

Директор колледжа _____

Подпись

Расшифровка _____

Руководитель образовательной организации: _____

Приложение 11

СОГЛАШЕНИЕ

о сотрудничестве между наставником и наставляемым

г. Вологда «__» _____ 202__ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между _____, (далее – Наставник/родитель (законный представитель) Наставника), и _____, (далее – Наставляемый/родитель (законный представитель) Наставляемого), совместно именуемыми «Стороны», в связи с их участием в реализации программы наставничества Бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Вологодский аграрно-экономический колледж».

1. Предмет соглашения

Стороны договорились об участии в реализации программы наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

Стороны определили следующие задачи⁸:

- повышение уровня профессиональных и надпрофессиональных компетенций наставляемого;
- повышение уровня социальной адаптации наставляемого в коллективе;
- трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого;

2. Права и обязанности Сторон

Наставник обязан:

- Разрабатывать персонализированную программу наставничества – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы.
- Регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников.
- Оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому.
- Предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора.
- Способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации.
- Внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

Наставник имеет право:

- Способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных за-

⁸ Задачи определяются исходя из выбранной формы наставничества, потребностей наставляемого и ресурсов наставника

дач наставляемым.

- Совместно с куратором определять формы работы с наставляемым.
- Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
- Привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Наставляемый обязан:

- Регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с персонализированной программой наставничества.
- Выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником.
- Внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

- Вносить предложения в индивидуальный план в рамках организации работы наставнической пары/группы.
- Принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам.
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору программы о замене наставника.

3. Заключительные положения

Настоящее Соглашение заключено Сторонами в форме бумажного документа в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон.

Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п.2 настоящего Соглашения.

Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении ____ месяцев.

По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи Сторон

Наставник/родитель (законный представитель) Наставника

Наставляемый/родитель (законный представитель) Наставляемого

Фамилия Имя Отчество

Фамилия Имя Отчество

паспортные данные

паспортные данные

телефон

телефон

подпись

подпись

Приложение 12

Примерное содержание встреч наставника и наставляемого

	Участники	Роль куратора:	Продолжительность	Содержание	Результаты
Первая встреча-знакомство	Куратор, наставник, наставляемый	Организация, наблюдение, представление участников.	30-40 минут	<p>Представление наставника - используя уже отрефлексированную информацию о себе и своих сильных/слабых сторонах, наставник рассказывает наставляемому о себе. Рекомендуемые пункты: Кто я, чем занимаюсь? Почему я хочу быть наставником? Мой опыт. Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом?</p> <p>Представление наставляемого - наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача - рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику в каком направлении необходимо вести работу в будущем. Обязательные пункты: Кто я, чем занимаюсь? Почему мне хочется принять участие в программе? Над какими вопросами/проблемами я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?</p> <p>Куратор представляет участникам Манифест и кодекс наставника, описывает сроки программы (если известны заранее), важность ответственного и вовлеченного в процесс общения, основанного на доверии. Отдельно проговариваются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений), необходимости честной и открытой коммуникации, личных границ взаимодействия, обмена контактами.</p>	<p>Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом.</p> <p>Наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.</p>
Пробная рабочая встреча	Наставник, наставляемый	После встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений	По желанию участников, до часа	<p>Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи или теста и т.д. Для первой встречи лучше не использовать совместное посещение мероприятия, работу над проектом, просмотр фильма и т.д..</p>	<p>Наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, начинают выстраивать доверительные отношения, готовы к созданию долгосрочного плана.</p>
Встреча-	настав-	Представить	1 -1,5	Желания и ресурсы. Вместе с куратором пара или группа	Определены ключевые

	Участники	Роль куратора:	Продолжительность	Содержание	Результаты
планирование	ник, наставляемый, куратор	структуру плана работы, определить примерное количество встреч	часа	обсуждают и по итогу формулируют цели на ближайший период работы (минимум месяц). Куратор может предложить участникам программы свою структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты» наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены. Наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в таблицу или в дневник обязательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о движении к цели.	чевые договоренности между участниками наставнической программы, поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч.
Комплекс рабочих встреч	Наставник, наставляемый (куратор - при необходимости)	Организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника	Одна встреча - от 1 часа Не реже 1-й встречи в неделю	Совместная работа наставника и наставляемого. Встречи могут проходить в колледже, организации-партнера, так и на стороне; могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, а могут как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий, но, тем не менее, обращается к общей модели: рефлексия + работа+ рефлексия. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях или созвонов не регламентируется (результаты в любом случае фиксируются).	Поэтапное решение задач программы наставничества
Итоговая встреча	наставник, наставляемый, куратор	Организовать встречу, провести анализ результатов, собрать обратную связь, принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или его завершении	1,5 часа	Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов. Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие: Что самого ценного было в вашем взаимодействии? Каких результатов вы достигли? Чему вы научились друг у друга? Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели. Как вы изменились? Что вы поняли про себя в процессе общения? Чем запомнилось взаимодействие? Есть ли необходимость продолжать работу вместе? Хотели бы вы стать наставником/продолжить работу в роли наставника?	Наставник и наставляемый достигли необходимого результата. Качественное завершение наставнических отношений. Участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества

Приложение 13

Примерная форма Персонализированной программы наставничества⁹

Бюджетное профессиональное образовательное учреждение Вологодской области
«Вологодский аграрно-экономический колледж»

Персонализированная программа наставничества

период реализации программы

с « ____ » _____ 20__ г. по « ____ » _____ 20__ г.

Наставник	
	(Ф.И.О. полностью, должность)
Наставляемый	
	(Ф.И.О. полностью, должность)

Вологда,
20__

⁹ Персонализированная программа наставничества включает цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре наставник – наставляемый; план мероприятий (работы) на весь период действия наставнической программы, лист самооценки с анализом собственной деятельности в процессе реализации наставнической программы и др.

Пояснительная записка.

Цель реализации наставнической программы:

Основные задачи:

Ожидаемые результаты:

План мероприятий

№	Наименование мероприятия	Срок проведения	Планируемый результат	Отметка о выполнении с анализом результата
1.				
2.				

Наставник _____
Должность, ФИО

_____ Подпись

Ознакомлен _____
ФИО наставляемого

_____ подпись

Заключение

Заключение наставника¹⁰

Достигнутые результаты:

Рекомендации по дальнейшей работе наставляемого

Предложения о продлении (завершении) наставнической программы:

Дата

Подпись наставника

Заключение куратора по результатам итогового мероприятия наставнической программы:

Дата

Подпись куратора

¹⁰ Самооценка деятельности наставника в процессе реализации наставнической программы (что получилось, над чем необходимо работать дальше).

SWOT-анализ Программ наставничества¹¹

Форм наставничества «обучающийся – обучающийся»

<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;– У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо образовательной 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>);– Нарботанные связи с партнерами- образовательными организациями в сетевом сотрудничестве;– Наличие лидеров групп, студенческого совета;– Наставники-обучающиеся вузов (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми-обучающимися колледжа;	<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 образовательной программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области;– Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия;– Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников;– Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач программы наставничества;– Высокая перегрузка наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми;– Дефицит обучающихся, готовых и способных быть наставниками;
<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none">– Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества;– Вологодская область и МО «Город Вологда» проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие обучающиеся в рамках Программы наставничества;	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none">– Нестабильность внешней социально-экономической среды;– Низкая включенность родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся;– Переход на преимущественно дистанционное обучение ;– Миграционный отток молодежи и активного трудоспособного населения из Вологодской области;– Отсутствие бюджетного финансирования проекта внедрения программ наставничества;

¹¹ Далее в таблицах приведены примеры формулировок, из которых куратор может выбрать подходящие

Форма наставничества «педагог-педагог»

<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 колледжа; – 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 классах, сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества; – Высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества; 	<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; – Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся, в уменьшении конфликтов с педагогическим и родительским сообществами по итогам Программе наставничества; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач программ наставничества; – Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие – невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – «Старение» педагогического корпуса колледжа;
<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении программ наставничества со стороны Департамента образования Вологодской области ; – Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации педагогов-наставников; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения педагогов; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования колледжа; – Рост конкуренции между образовательными организациями за квалифицированные педагогические кадры; – Миграционный отток квалифицированных педагогов; – Отсутствие бюджетного финансирования проекта внедрения программ наставничества

Формы наставничества «работодатель – обучающийся»

<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 региональной организациях, участвующих в Программе наставничества; – Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и колледжа, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Наставники (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником предприятия с достаточным уровнем подготовки; – У наставляемых (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на предприятиях Вологодской области; – У наставляемых (%) появилось желание изучать что-то помимо основной образовательной программы, реализовать собственный проект в интересующей области; – Повысилась успеваемость наставляемых (<i>значения</i>); – Нарботанные связи колледжа с партнерами-работодателями и социальными партнерами; 	<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; – Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; – Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; – Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Инфраструктура наставничества (материально-техническая, ...) в ОО 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; – У колледжа нет наработанных связей с предприятиями-работодателями; – Низкая активность наставников и наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества;
<p>Возможности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Информационно-методическая поддержка колледжа при внедрении программ наставничества со стороны Департамента образования Вологодской области ; – Готовность партнеров-работодателей принимать участие в Программе наставничества; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; 	<p>Угрозы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Нестабильность внешней социально-экономической среды ; – Низкая включенность руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества ОО; – Переход на преимущественно дистанционное обучение; – Миграционный отток высоко квалифицированного трудоспособного населения из региона; – Отсутствие бюджетного финансирования проекта внедрения программ наставничества.

