



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А.В. Яковлева»

ПРИКАЗ

"03" сентября 2024 г.

№ 621

г. Челябинск

Об утверждении и введении в действие локальных нормативных актов

С целью приведения локальных нормативных актов в соответствии с нормативными требованиями и на основании решений Совета учреждения (протокол № 1 от 02.09.2024 г.), Совета родителей (протокол №1 от 30.08.2024 г.) и Студенческого совета (протокол № 1 от 02.09.2024 г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 03 сентября 2024 следующие локальные нормативные акты:

- Положение об организации и порядке проведения квалификационного экзамена по профессиональному модулю (Приложение 1).
- Положение об организации и осуществлении образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам (Приложение 2).
- Положение о порядке организации и осуществлении деятельности Центра карьеры (Приложение 3).
- Положение о практической подготовке обучающихся (Приложение 4).
- Положение о порядке присвоения квалификации по профессии рабочего, должности служащего при освоении профессионального модуля студентами получающими СПО по программам подготовки специалистов (Приложение 5).
- Положение об организации и порядке проведения квалификационного экзамена (Приложение 6).
- Положение о структурном подразделении Учебно-производственная работа (Приложение 7).
- Положение о программе наставничества (Приложение 8).
- Положение о платных образовательных услугах (Приложение 9).
- Положение о цикловой комиссии (Приложение 10).
- Положение об официальном сайте техникума (Приложение 11).
- Положение об отделении инклюзивного образования (Приложение 12).
- Положение о многофункциональном центре прикладных квалификаций (Приложение 13).

2. Инженеру-программисту Конобееву В.В. разместить настоящие Положение на официальном сайте техникума.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Казакову Т.И.

Директор по ГБПОУ
«ЧГПГТ им. А.В.Яковлева»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ
ПОДПИСЬЮ

Сертификат:
29802F3955A81934C1E4F5B198B315B0
Владелец: Валахов Евгений Борисович
Действителен: с 02.08.2023 до 25.10.2024

Е.Б. Валахов

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОГРАММЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о программе наставничества в ГБПОУ «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А.В. Яковлева» (далее – Положение, техникум соответственно) разработано в целях внедрения в техникуме региональной целевой модели наставничества обучающихся и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме..

1.2. Нормативно-правовыми основаниями внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в Техникуме являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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»,

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №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»),

- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»,

- Приказ директора от 20 ноября 2020 № 1035.

1.3 Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

- определяет права и обязанности ее участников;

- определяет требования, предъявляемые к наставникам;

- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме и его эффективности.

1.4 Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;

- наставляемый – лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;

- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники техникума;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, социальные партнеры, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и преподавателей, 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 ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1 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.)

2.2 Куратор – сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

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

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

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

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

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

2.9 Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

3 ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ТЕХНИКУМА В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 15 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — преподаватели) техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2 Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально- продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способностей самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития преподавателей, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации преподавателей при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3.3 Внедрение целевой модели наставничества в техникуме предполагает осуществление следующих функций:

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

4 ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ТЕХНИКУМЕ

4.1 Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева».

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

- реализуемые в техникуме формы наставничества «студент-студент»; «педагог – студент», «работодатель - студент» с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме,
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых

наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор техникума, куратор наставнической деятельности, руководители форм наставничества и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в техникуме.

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

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

4.5. Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- преподаватели и иные должностные лица техникума, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

4.6. Назначение наставников происходит на добровольной основе на основании поданного заявления (Приложение 5).

4.7. 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.

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

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

4.10 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.

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

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

При замене наставника период наставничества не меняется.

5 ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ

5.1 В Техникуме для обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, реализуются следующие формы наставничества и механизмы их внедрения:

- «студент – студент»;
- «педагог – студент»;
- «работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменной с учетом ступени

обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

5.2 Форма наставничества «студент – студент»

Предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ).

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри техникума, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом организации работы наставников является высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, формирование положительного влияния на эмоциональный фон в студенческом коллективе.

5.3 Форма наставничества «педагог – студент».

Предполагает взаимодействие опытного педагогического работника и обучающегося (обучающихся), нуждающегося в поддержке.

Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в техникуме.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплочённого коллектива; помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов; совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников; повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности; формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

Направления работы наставника:

- учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;

- социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.;

- индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Результатом организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума, формирование положительного влияния на эмоциональный фон в студенческом коллективе.

5.4. Форма наставничества «работодатель – студент».

Предполагает взаимодействие обучающегося и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера) с целью получения студентом 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.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом организации работы наставников является высокий уровень повышения уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Челябинской области в долгосрочной перспективе

5.5 Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник-наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

6 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

6.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых (Приложение 3, 4);
- разработка проекта ежегодной программы наставничества в техникуме;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору техникума;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 7);
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (приложение 8);
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Министерства образования и науки (Приложение 9);
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов (Приложение 10);
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

6.2. Куратор имеет право:

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

7 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1 Руководители форм обязаны:

- помогать куратору в разработке Программ наставничества;
- подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с формой наставничества;
- помогать куратору в оценке эффективности реализации Программы;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

7.2 Руководители форм наставничества имеют право:

- требовать исполнения участниками Индивидуального плана наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставника, вносить предложения о его поощрении или применении в отношении него мер дисциплинарного воздействия;
- обращаться к куратору или к руководству техникума в случае, если будут выяснены факты непедагогических (непрофессиональных) взаимоотношений между наставником и наставляемым;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

8 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

8.1. Наставник обязан:

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

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме, в том числе в рамках «Школы наставников»;
- в случае, если он не является сотрудником техникума, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

8.2. Наставник имеет право:

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

9 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

9.1. Наставляемый обязан:

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

9.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством: запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в техникуме.

10 МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

10.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в техникуме направлена на:

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

10.2 Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в квартал (не позднее 10 числа следующего за отчетным).

10.3 Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме.

В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в техникуме на сайте техникума (<https://chgpgt.ru>) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ГБПОУ "ЧППГТ им. А.В.Яковлева";
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели.

11 МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора техникума к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах техникума в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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

11.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации преподавателей-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

11.4. Руководство техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и вступлением в действие новых нормативно-правовых документов, локальных нормативных актов Техникума.

12.2. Настоящее Положение вступает в силу после утверждения его директором Техникума и действует до внесения в него в установленном порядке изменений или замены новым.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)

1. Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников и куратора в техникуме являются:

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

2. Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии ¹
Студент - студент	– ответственный, социально-активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; – победитель техникумовских и региональных олимпиад и соревнований; – лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность); – возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
Преподаватель-Студент	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров) ; – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ; – педагог обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
РАБОТОДАТЕЛЬ--СТУДЕНТ	– равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией; – имеет стабильно высокие показатели в работе; – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации; – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к

¹ Критерии выделены в соответствии с требованиями, предусмотренными 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

	равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.
--	--

Для отбора/выдвижения куратора он должен соответствовать критериям по форме наставничества «Преподаватель-преподаватель» и обладать дополнительно опытом управления персоналом, проектами, быть способным ставить SMART-цели, организовывать и контролировать работу коллектива, выстраивать коммуникативные каналы с наставниками и наставляемыми, вести переговоры с потенциальными партнерами техникума.

*Форма соглашения о сотрудничестве***СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ**

г.Челябинск

“ _____ ” _____ 202__ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный промышленно-гуманитарный техникум имени А.В. Яковлева», именуемое далее «Техникум» в лице директора Валахова Бориса Евгеньевич, действующего на основании Устава, с одной стороны и «Наименование партнера-работодателя» в лице _____, действующего на основании _____, именуемое далее «Партнер», совместно именуемые «Стороны», в целях реализации на территории Челябинской области 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 между обучающимися, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предмет Соглашения

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

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся Техникума в рамках форм наставничества «работодатель-студент».

2. Права и обязанности Сторон**2.1. Партнер вправе:**

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

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

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Техникума для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными Техникумом;
- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Техникума;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Техникума (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;

– несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Техникума.

2.3. Техникум имеет право:

– на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;

– посещения представителями Техникума мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-студент» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;

– по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Техникума в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;

– запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

2.5. Техникум принимает на себя следующие обязательства:

– определяет уполномоченного сотрудника 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 Техникуме;

– оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку;

– обучает наставников-сотрудников Партнера при условии организации на базе Техникума Школы наставника.

3.Заключительные положения

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

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

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

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

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

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 5 лет. По истечении срока действия настоящего соглашения, допускается его пролонгация, которая оформляется дополнительным соглашением.

4.Юридические адреса и подписи Сторон

Наименование образовательной организации

Наименование партнера-работодателя

Приложение 3

к Положению о программе наставничества

Форма базы наставляемых

Сведения о наставниках обучающихся образовательной организации, охваченных различными формами наставничества в ГБПОУ "ЧГПГТ им. А.В.Яковлева" за 20__ - 20__ учебный год

	ФИО наставляемого	Контактные данные	Год рождения наставляемого	Форма наставничества	ФИО наставника	Место работы/учебы	Мероприятия программы наставничества	Отметка о прохождении

Форма базы наставников

Сведения о наставниках обучающихся образовательной организации, участвующих в различных формах наставничества

ГБПОУ "ЧГПГТ им. А.В.Яковлева" за 20__ - 20__ учебный год

	ФИО наставника	Место работы/учебы	Контактные данные	Форма наставничества	ФИО наставляемого	Мероприятия программы наставничества	Отметка о завершении

Форма заявления кандидата в наставники

Директору ГБПОУ
«ЧГПГТ им. А.В.Яковлева»
Е.Б. Валахову

(полные ФИО кандидата в наставники)

(должность/курс, группа)

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества
ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева» на 202_ - 202_ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

портфолио на ____ листах

справку об отсутствии судимости (для наставников - представителей работодателей)

медицинскую справку (для наставников представителей работодателей)

_____ на _____ листах

(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева» ознакомлен(а).

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

«_____» _____ 20____ г.

Подпись

.....

Расшифровка подписи

КОНЦЕПЦИЯ «Школы наставника»

1. Общие положения

1.1 «Школа наставника», как постоянно действующая коммуникативная площадка для взаимодействия наставников в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева», создается с целью оказать им методическую и практическую помощь в осуществлении наставнической деятельности.

1.2 В процессе осуществления наставнической деятельности наставники сталкиваются с различными проблемами:

1) управленческого характера:

- ошибки в планировании работы наставников с наставляемыми, и, как результат,
- формальный подход к работе с ними со стороны части наставников;
- недостаточно проработанная система материальной и нематериальной мотивации наставников и наставляемых;

- слабое использование в управлении наставничеством проектного подхода;

- неэффективное управление коммуникациями между наставниками и наставляемыми;

1) социально-психологического характера:

- пассивное взаимодействие наставляемого с наставником, в том числе – при выполнении его заданий;

- избегание ответственности наставляемыми при осуществлении мероприятий, предусмотренных Индивидуальным планом развития наставляемого;

- излишняя самоуверенность наставляемых, которая выливается в агрессивную реакцию во время взаимодействия с наставником;

- появление внутренней конкуренции, когда товарищеский долг начинает тяготить наставника;

- чувство обиды наставника на растущую независимость своего наставляемого;

- недовольство наставляемого тем, что наставник преждевременно снял свою опеку и др.

Вышеизложенное определяют задачи и форматы работы «Школы наставника».

2 Задачи «Школы наставника»

2.1. Основные задачи «Школы наставника»:

- обеспечить эффективную обратную связь с наставниками, совместный поиск способов преодоления типичных трудностей, возникающих в ходе работы наставников;

- оказать методическую и практическую помощь наставникам в планировании их работы, обучении и воспитании лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- изучить, обобщить и распространить положительный опыт работы наставников;

- координировать работу наставников, обеспечить их участие в развитии кадрового потенциала ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева»;

- повысить роль и престиж наставников.

3 Организация работы «Школы наставников»

3.1 Направления работы «Школы наставника»:

- регулярные организационные встречи для осуществления обратной связи с наставниками и с наставляемыми, успешно прошедшими наставничество;

- проведение обучающих мероприятий, «воркшопов», «world-caffe» и др. по актуальным вопросам наставничества;

–организационные встречи на базе различных образовательных организаций или организаций-партнеров, достигших наилучших результатов в работе с наставляемыми лицами;

–презентации опыта внедрения наставничества на коммуникативных мероприятиях, организуемых в техникуме (Педагогические чтения, конференции, отчетные мероприятия и др.) и за ее пределами;

–«круглые столы» по вопросам совершенствования института наставничества в системе образования;

–общественное обсуждение и экспертиза нормативных, инструктивных и методических документов, разработанных для сопровождения наставнической деятельности в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева».

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

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

3.3 Встречи участников наставнической деятельности в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева»; проводится не реже, чем один раз в квартал.

**SWOT-анализ Программ наставничества
Формы наставничества «студент-студент»**

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); – У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; – У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо 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 (значения) – Эффективная система мотивации участников программы, – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи с партнерами ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева» в сетевом сотрудничестве; – Наличие групповых активов, лидеров групп,	Слабые стороны: – Значительная 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 программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области. – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия, – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая и т.д.) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми;

	студенческого совета, волонтерских объединений в техникумах; – Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми - студентами.	– Дефицит студентов, готовых и способных быть наставниками.
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и науки Челябинской области; – Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; – Наличие федеральных и региональных программ и проектов, предусматривающих финансирование на конкурсных условиях новых проектов техникума; – Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения; – Активное внедрение в РФ и Челябинской области проектного управления; – Челябинская область и муниципалитет проводят разнообразные культурные, спортивные, патриотические мероприятия, в которых могут принять участие студенты в рамках Программы наставничества.	Угрозы – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне техникума в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияния на обучающихся техникума.

Форма наставничества «преподаватель-студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; – Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в ГБПОУ «ЧГПГТ им. А.В.Яковлева» в течение следующих 5 лет; – У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в жизни техникума; – Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; – Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшения поведения наставляемых, сокращение числа конфликтов благодаря Программе наставничества; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Высокие достижения преподавателей техникума, которые можно использовать в Программе наставничества	Слабые стороны: – Значительная 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 программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области. – Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия, – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая и т.д.) в техникуме не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; – Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; – Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками; – "Старение" педагогического состава техникума.

Внешние	Возможности: - Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и науки Челябинской области; - Наличие бесплатных и малобюджетных программ повышения квалификации преподавателей; - Наличие многочисленных предложений от ИТ-платформ для осуществления дистанционного обучения преподавателей; - Акцентирование внимание государства и общества на вопросы наставничества; - Активное внедрение в РФ и Челябинской области проектного управления.	Угрозы – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности родителей (законных представителей) в результатах обучения и воспитания обучающихся; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Вовлечение обучающихся вне техникума в антисоциальные структуры и организации; – Агрессивная Интернет-среда, оказывающая негативное влияния на обучающихся.
----------------	---	---

Форма наставничества «работодатель-студент»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны: – Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; – Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; – Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и ГБПОУ «ЧППТ им. А.В.Яковлева», заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; – Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки; – Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе; – Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; – У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – Повысилась успеваемость наставляемых (значения) ;	Слабые стороны: – 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; – Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; – Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; – Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; – Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; – Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором, – Инфраструктура наставничества (материально-техническая и др.) в техникуме 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; – Отсутствие наработанных связей с предприятиями-работодателями;

	– Эффективная система мотивации участников Программы; – Достаточность и понятность обучения наставников; – Нарботанные связи техникума с партнерами-работодателями.	– Низкая активность наставляемых в силу низкой мотивации участия в Программе наставничества.
Внешние	Возможности: – Информационно-методическая поддержка техникума при внедрении Целевой модели со стороны Министерства образования и науки Челябинской 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; – Активное внедрение в РФ и Челябинской области проектного управления;	Угрозы – Нестабильность внешней социально-экономической среды функционирования техникума; – Низкая включенность, отсутствие заинтересованности руководителей предприятий-работодателей в поддержке Программ наставничества техникума; – Переход на преимущественно дистанционное обучение (подрывает основу наставничества); – Отсутствие финансирования проекта внедрения Целевой модели; – Миграционный отток трудоспособных квалифицированных кадров.

Анкета куратора**1. Количественный анализ результатов программы наставничества**

Изучаемый параметр	Показатели до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница (z=x-y)	Значение в процентах (z/x*100)
1. Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
2. Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
3. Число подростков, состоящих на учете в Полиции и психоневрологических диспансерах				
4. Количество жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри техникума, группы				
5. Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
6. Число абитуриентов, поступающих на охваченные наставнической практикой направления				
7. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
8. Процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
9. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на старших курсах (совместно с представителем предприятия-работодателя)				

10. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников техникума				
---	--	--	--	--

1.2 Оценка Программы наставничества

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

**Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в ГБПОУ
«ЧГПГТ им. А.В.Яковлева»**

1. Доля обучающихся от общего количества обучающихся в техникуме, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставника, %.
2. Доля обучающихся от общего количества обучающихся в техникуме, вошедших в программы наставничества техникума в роли наставляемого, %.
3. Доля представителей работодателей от общего числа партнеров (работодателей) техникума, вошедших в программы наставничества, техникума в роли наставников, %.
4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %.
5. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %.

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

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

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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

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

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

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!