

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Щекинская средняя общеобразовательная школа»  
Рыльского района Курской области

---

307352, Курская область, Рыльский район, с. Щекино  
т. 8(47152)64743, 89155107003  
school\_47152\_14@mail.ru

Принято  
на заседании педагогического совета  
Протокол № 1 от «30» августа 2024г.

Утверждено  
Приказом № 1-328 от «02» сентября 2024г.  
Директор ОУ Е.П.Кузичкина



# Программа наставничества МОДЕЛЬ «Работодатель - студент» на 2024-2025 уч.год

Программа наставничества «Работодатель-студент» разработана в соответствии с Положением о наставничестве в МБОУ «Щекинская СОШ» от «18» марта 2021 года № 1-137.

Организация-разработчик: МБОУ «Щекинская СОШ»

Разработчики: Кузичкина Екатерина Павловна, директор школы,  
Лупанова Татьяна Владимировна, зам.директора по УВР.

## Содержание

№п/п		стр.
	Пояснительная записка	4
1	Цель, задачи, функции и принципы наставничества	7
2	Права и обязанности наставника и наставляемого	8
3	Требования к кадровому обеспечению системы наставничества	9
4	Контроль качества результатов обучения	10
5	Реализация программы наставничества	10
6	Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества	13
7	Программа модели наставничества	15
	Приложение 1 Индивидуальный план развития под руководством наставника	16
	Приложение 2 Макеты опросных анкет	19
	Приложение 3 Рекомендации для наставника по общению с наставляемым	24

## Пояснительная записка

Программа наставничества по модели «Работодатель-студент» в МБОУ «Щекинская СОШ» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273ФЗ;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 26 августа 2020 г. № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения» (зарегистрировано Минюстом России от 11 сентября 2020 г., регистрационный номер № 59784);
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 г. № 816 «Об утверждении порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ»;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 23 января 2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися);
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмо Министерства просвещения Российской Федерации, общероссийского Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08, с целью развития наставничества педагогических кадров общего, среднего профессионального и дополнительного образования в Курской области;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

В настоящей Программе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

- **базовая организация** - организация, осуществляющая образовательную деятельность, в которую обучающийся принят на обучение, и которая несет ответственность за реализацию сетевой образовательной программы, осуществляет контроль за участием организаций-участников в реализации сетевой образовательной программы;
- **активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как уточняющие вопросы и эмпатия. В наставничестве активное слушание применяется для установления доверительных отношений между наставником и наставляемым, а также в процессе обучения как прием развивающий способность обучающегося самостоятельно находить решения через применение вопросных техник;
- **квалификация** - уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности; - **компетентность** - доказанная способность применения знаний и/или навыков и при необходимости, продемонстрированные личные качества в заданной предметной области; - **компетенция** - способность применять знания, умения и практический опыт для успешной профессиональной деятельности;
- **куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;
- **метакомпетенции** - способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции;
- **методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого колледже;
- **организация-участник** - организация, осуществляющая образовательную деятельность и реализующая часть сетевой образовательной программы (отдельные учебные предметы, курсы, дисциплины (модули), практики, иные компоненты) и (или) организация (научная организация, медицинская организация, организация культуры, физкультурно - спортивная или иная организация), обладающая ресурсами для осуществления образовательной деятельности посетевой образовательной программе;
- **работодатели в системе наставничества** - партнёры колледжа, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления обучения, проведения учебной и производственной практики и осуществления иных мероприятий образовательного характера;
- **наставляемый** - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные, социальные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- **наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного, социального и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- **наставничество** - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования профессиональных навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

- **непрерывное образование** - реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека;
- **непрерывное профессиональное развитие** - постоянное совершенствование знаний, умений и навыков, повышение профессионального уровня и расширение компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, как в рамках дополнительного профессионального образования (формальное образование), так и посредством участия в иных мероприятиях образовательного характера (семинарах, тренингах, мастер-классах и других мероприятиях), в мероприятиях по обмену опытом, путем самостоятельного обучения в цифровой среде (неформальное образование);
- **неформальное образование** - обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, обмена опытом, через реализацию различных программ подготовки, не являющихся образовательными программами, а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций);
- **программа наставничества** - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, а также контроль и поддержку таких взаимоотношений, для получения ожидаемых результатов применения наставничества в образовательной организации;
- **риски** - неопределенность, связанная с возможностью возникновения неблагоприятных ситуаций и последствий (в данном случае - в ходе реализации какой-либо технологии);
- **синергия** - суммирующий эффект взаимодействия двух или более факторов, характеризующийся тем, что их действие существенно превосходит эффект каждого отдельного компонента в виде их простой суммы. В системе наставничества имеется в виду эффект от совместного решения проблем в процессе передачи опыта;
- **система наставничества** - комплекс условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в профессиональных образовательных организациях;
- **социальный интеллект** — это совокупность способностей, определяющая успешность социального взаимодействия, а также способность понимать поведение другого человека, своё собственное поведение и действовать сообразно ситуации;
- **среда социальная** - человеческое, духовное, предметное окружение, которое оказывает влияние на личностное и профессиональное развитие человека, выступая реальным пространством его формирования и самореализации;
- **форма наставничества** - способ организации работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников в организации;
- **целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- **сетевая форма реализации ДПП** - организационное решение, обеспечивающее использование ресурсов одновременно нескольких образовательных и иных организаций в реализации процесса дополнительного профессионального образования в целях профессионального развития и личностного совершенствования педагогических и руководящих работников системы образования;
- **эмоциональный интеллект** - способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.

В настоящем Положении используются следующие сокращения:

ДПО - дополнительное профессиональное образование;

ДОТ- дистанционные образовательные технологии;

ДПП - дополнительная профессиональная программа;

ИКТ - информационно-коммуникационные технологии;

ЛНА - локальные нормативные акты;

ОПОП - основная профессиональная образовательная программа.

## 1. Цель, задачи и принципы наставничества

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

1.2. Задачи внедрения наставничества:

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

2.4. Описание принципов наставничества:

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

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

Подготовка наставников является частью общей системы наставничества, реализуемой в ПОО. Наставничество является одним из механизмов достижения стратегических целей образовательной организации для обеспечения высокого качества подготовки выпускников по основным профессиональным образовательным программам и

обучения педагогических работников, руководителей и специалистов в рамках непрерывного образования. Обеспечение соответствия целей подготовки наставников целям развития ПОО позволяет оптимизировать использование ресурсов образовательной организации для подготовки наставников.

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

4. **Принцип конструктивного партнерства**, который предполагает совместное профессиональное развитие обеих сторон: наставника и наставляемого. Наставник в ПОО должен быть готов к тому, что профессиональная среда развивается достаточно быстро и требует новых компетенций, которые можно сформировать вместе с наставляемым при решении конкретных рабочих задач (обучение на рабочем месте) или в процессе подготовки наставников.

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

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

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

### **2.1. Наставник обязан:**

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

### **2.2. Наставник имеет право:**

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

### **2.3. Наставляемый обязан:**

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

### **2.4. Наставляемый имеет право:**

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

## **3. Требования к кадровому обеспечению системы наставничества**

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

стороны предприятий, организаций, поставщиков современного оборудования и технологий.

Наставник должен соответствовать следующим основным требованиям:

- иметь представление об основных характеристиках образовательных программ соответствующего вида (подвида), реализуемых в рамках формального образования, и о мероприятиях образовательного характера, относящихся к неформальному образованию;
- знать требования образовательной программы, в реализации которой он участвует, и содержание соответствующих разделов;
- уметь использовать дистанционные образовательные технологии и работать с открытыми онлайн-ресурсами;
- быть способным анализировать результаты мероприятий образовательного характера и понимать, как правильно подобрать оценочные средства для отслеживания степени сформированности компетенций в рамках неформального образования;
- обладать компетенциями для оценки (экспертизы) работ обучающихся и организации процесса оценки результатов неформального образования;
- владеть управленческими навыками: уметь планировать и применять на практике методы организации индивидуальной и групповой работы обучающихся, оценивать качество образовательного процесса (как формального, так и неформального), анализировать риски и разрабатывать мероприятия по их снижению и по улучшению процесса наставничества.

В колледже могут устанавливать конкретные требования к наставникам локальным нормативным актом.

При подготовке наставников в колледже важно обеспечить соответствие их профиля представленным выше общим требованиям. Конкретизацию этих требований и установку приоритетов осуществляет колледж.

Наставничество в колледже реализуется применительно к следующим категориям участников образовательного процесса: обучающиеся по основным профессиональным образовательным программам, программам профессионального обучения и программам ДПО (формальное образование).

#### **4. Контроль качества результатов обучения**

Контроль качества подготовки наставников по модульным образовательным программам ДПО с использованием возможностей сетевого взаимодействия колледжа и работодателей может осуществляться в рамках текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по результатам освоения учебных модулей и итоговой аттестации.

Особенности контроля качества результатов подготовки наставников по модульным образовательным программам при обучении с использованием возможностей взаимодействия включают в себя следующие элементы:

- привлечение работодателей для формирования критериев и показателей сформированности запланированных компетенций и относящихся к ним умений и навыков;
- организация и проведение оценочных мероприятий, предусмотренных образовательной программой подготовки наставников в условиях профессиональной среды с использованием ресурсов организаций-участников взаимодействия;
- привлечение работодателей для оценки сформированности компетенций и относящихся к ним умений и навыков.

## 5. Реализация программы наставничества

Практика наставничества для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанная с передачей знаний и опыта, стимуляцией познавательной и творческой активности.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент 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 студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

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

Задачи:

1. Поиск и развитие инициатив обучающегося на основе интересов;
2. Формирование устойчивого интереса к получаемой профессии;
3. Создание необходимых условий для успешного профессионального самоопределения;
4. Стимуляция творческой и познавательной деятельности обучающихся;
5. Подготовка и участие в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства.
6. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
7. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
8. Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
9. Помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Цель такой формы наставничества является:

1. раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
2. развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
3. формирование потенциала для построения успешной карьеры;
4. разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;
- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных;
- опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;
- виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;
- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;
- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

### Характеристика участников формы наставничества «Работодатель – студент».

<b>Наставник</b>	<b>Наставляемый</b>
<b>Кто может быть.</b>	<b>Активный/Пассивный</b>
<p>Неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, 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.</p> <p>Обладает развитыми коммуникационными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающимся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа.</p>	<p>Активный. Проактивный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.</p> <p>Пассивный. Дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжить свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.</p>

### Программа наставничества «Работодатель – студент»

<b>Формы наставничества</b>	<b>Форма взаимодействия, цель</b>
Работодатель – студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</li> <li>- «успешный профессионал – обучающийся, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающимся или группе обучающихся возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>- «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;</li> <li>- «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</li> </ul>

## **6 . Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

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

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

1. оценка качества реализуемой программы наставничества;
2. оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней организаций или индивидов. Задачи мониторинга:
  1. сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
  2. обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
  3. контроль хода программы наставничества;
  4. описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
  5. определение условий эффективной программы наставничества;
  6. контроль показателей социального и профессионального благополучия. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и

заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник - наставляемый".

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

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

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

Задачи мониторинга:

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

## 5. Программа модели наставничества

Форма наставничества	Область применения в рамках образовательной программы	Целевая аудитория	Цели программы	Задачи программы	Характеристика наставника	Характеристика наставляемого
«Работодатель» – студент»	Наставник прикрепляется к обучающемуся в рамках организации производственной практики по профессии (специальности) при реализации дуального (практикоориентированного) обучения.	обучающиеся (группа обучающихся (в т.ч. инвалидов и лиц с ОВЗ)	Получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.	<p>1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.</p> <p>2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, а также развитие у обучающихся интереса к трудовой деятельности в целом.</p>	Неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, 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 коммуникационными навыками, уметь отнестись к обучающимся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа.	Активный. Проактивный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. Пассивный. Дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжить свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Работодатель-студент»

Ф.И.О., /группа наставляемого Билибина Анастасия Александровна, Сикерина Полина Петровна

Ф.И.О. и должность наставника Кузичкина Екатерина Павловна, директор МБОУ «Щекинская СОШ»

Срок осуществления плана: с « 01 » сентября 2024 г. по « 30 » июня 2025 г.

№	Проект / задание	Срок выполнения	Планируемый результат	Оценка наставника
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Сентябрь	определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;	
1.2.	Провести диагностическую / развивающую беседу с наставляемым с целью уточнения зон развития	Сентябрь	сформулирован перечень тем консультаций с наставником	
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (вучебе, развитию личностных компетенций, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2	Октябрь	разработаны меры по преодолению трудностей и ожидаемые результаты по итогам реализации программы наставничества	
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его.	Ноябрь	На основе диагностического метода осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала	

2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности	Декабрь	Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, обновление практического опыта, общих компетенций и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного, самоопределения, самореализации и трудоустройства	
2.3.	Развить\сформировать коммуникативные компетенции	Январь-февраль	Сформированы способности публичной презентации технического проекта: защита проекта; участие во внутришкольном этапе конкурса технического творчества; участие во внутришкольном этапе рационализации и изобретательства. участие в научно – практической конференции	
2.4.	Повысить успеваемость по учебным дисциплинам:	В течение учебного года	Результаты сдачи промежуточной аттестации в период зимней / летней сессии не ниже «4»	
2.5.	Пройти профориентационную программу по формированию мотивации	В течение учебного года	Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по мастеркласс, конкурс профессионального мастерства.	

2.6.	Посещать кружок «Практическая биология» естественно-научной направленности	В течение учебного года	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработать естественно-научный проект;</li> <li>– решение практических и биологических задач;</li> <li>– создание самопрезентации команды</li> <li>– изготовление и модернизация действующих моделей.</li> </ul>	
2.7.	Изучить производственные и управленческие процессы	Апрель	Изучена специфика производственной и управленческой деятельности в рамках, проведенных наставником / в рамках практики / стажировки	
2.8.	Организовать и провести совместно с наставником экскурсии по организации и его объектам; мастер – классы; практическая подготовка; стажировка в рамках учебной и производственной практики, круглый стол «Работодатель – студенты», интеллектуальный батл между работодателем и студентом, приглашение на презентацию с демонстраций новейших технологий в системе безопасности.	Май-июнь	Организовано совместное мероприятие на базе предприятия-партнера.	

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

**Форма «Работодатель студент»**

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

**Анкета наставляемого**

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

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

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

## Анкета наставника

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

\_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

\_\_\_\_\_

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

## Форма «Работодатель-студент»

При реализации наставничества по форме «Работодатель- студент основной упор делается на активизацию профессионального и личного потенциала обучающегося старшего подросткового возраста, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

### Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

Инструкция

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

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

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли? \_\_\_\_\_

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

13. Что особенно ценно было для Вас в программе?

- 
14. Рады ли Вы участию в программе наставничества? (да/нет)  
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? (да/нет)  
16. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? (да/нет)  
17. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? (да/нет)  
18. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? (да/нет)  
19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? (да/нет)  
20. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? (да/нет)  
21. Хотели бы и/или планируете ли Вы поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления? (да/нет)  
22. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера? (да/нет)  
23. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? (да/нет)

### Анкета наставника

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

#### Инструкция

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

3.	Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4.	Комфорт в программе наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6.	Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демодни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8.	Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10.	Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.	Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

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

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

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

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

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

### Рекомендации для наставника по общению с наставляемым

1. Старайтесь использовать скорее проблемно-ориентированные, чем личностноориентированные утверждения, то есть обращайтесь большее внимание на поступки и старайтесь давать характеристику событиям и поступкам обучаемого, а не его личности. Используйте описательные, а не оценочные высказывания. Объективно описывайте произошедшую ситуацию, а также свою реакцию на события и их последствия. Предлагайте приемлемые альтернативы.
2. При общении с обучаемым старайтесь подчеркивать уважение к нему, проявлять гибкость, непредвзятость и открытость новым идеям. Стремитесь не к доминированию, а к равноправному двустороннему обмену информацией. Определите области взаимного согласия или позитивные характеристики собеседника прежде, чем говорить о возможных разногласиях или негативных характеристиках. Сформулируйте у нового коллеги позитивное отношение к работе в организации и коллективу, поддержите его энтузиазм и уверенность в себе, найдите повод, чтобы его похвалить.
3. В ходе обучения делайте особый акцент на сферах, подконтрольных наставляемому, а не на тех факторах, которые не могут быть изменены или находятся вне сферы его компетенции.
4. Ваши утверждения должны отражать Ваше мнение, то есть носить личный характер, добивайтесь того же и от собеседника. Старайтесь не заменять слово «я» безликим понятием «руководство».
5. Демонстрируйте поддерживающее выслушивание собеседника. Обеспечивайте контакт «глаза в глаза» и применяйте навыки невербального общения. Используйте те или иные реакции в зависимости от того, к какому типу может быть отнесена данная ситуация: к наставничеству или к консультированию.
6. Делитесь опытом без назидания, а путем доброжелательного показа образцов работы.
7. Помогайте своевременно, терпеливо, настойчиво. Никогда не забывайте отмечать положительное в работе.

### Манифест наставника

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