

РАССМОТРЕНО
Советом обучающихся
ГАПОУ СО
«Екатеринбургский
энергетический техникум»
Протокол № 4
от «06 сентября 2021г.

РАССМОТРЕНО
Советом ГАПОУ СО
«Екатеринбургский
энергетический техникум»
Протокол № 19д
от «06 сентября 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО
«Екатеринбургский
энергетический техникум»
Г.Н. Русакова
Приказ № 11159
от «04 сентября 2021г.



000-48-2021

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения Свердловской области
«Екатеринбургский энергетический техникум»

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»» (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением 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 программам и программам среднего профессионального образования (далее - Положение), в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2 Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставничества;
- 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;
- регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

1.3. Участниками наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее- наставляемый);
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;

– работодатели.

1.4. Термины и определения:

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

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

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

– 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

– 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.

– 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.

- Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.
- Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.
- Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
- Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
- Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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

– Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в техникумовский фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

2 Цель, задачи и функции наставничества

2.1 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 всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) техникума в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2 Задачи внедрения наставничества:

– улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

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

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в техникуме;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- 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.

3 Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- #### **3.1 Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:**
- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
 - рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 - улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
 - практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
 - измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

– привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ техникума благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

3.2 Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем студентов:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - не востребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3.3 Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;

4.3 Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в техникуме;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

4.4 Наставниками могут быть:

- студенты;
- выпускники;
- преподаватели и иные должностные лица техникума,
- сотрудники 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.

4.5 Назначение наставников происходит на добровольной основе.

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

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

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество

по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

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

4.8 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.

4.9 Этапы наставнической деятельности в техникуме осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1 Подготовка условий для запуска Целевой модели

Этап 2 Формирование базы наставляемых

Этап 3 Формирование базы наставников

Этап 4 Отбор/выдвижение наставников

Этап 5 Формирование наставнических пар/групп

Этап 6 Организация и осуществление работы наставнических пар/групп

Этап 7 Завершение внедрения Целевой модели

4.10 На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в техникуме, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов

наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений (формат приведен в Приложении 2.) с организациями - социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества техникума.

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

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в техникуме, которые еще не давали такого согласия,
- заявление на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

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

4.13 По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (см. Приложение 4), прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа техникума с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета техникума, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя директора техникума.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (формат заявления представлен в Приложении 5). Для проведения

отбора приказом директора техникума создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель техникума, и в которую входит куратор.

4.14 В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар(групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора техникума утверждается Программа наставничества на текущий учебный год. При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате обучения наставников, которые включаются в Программу наставничества.

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

4.16 Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности, мониторинг результатов реализации Программ наставничества, включая SWOT-анализ (таблица 1) реализуемой программы наставничества.

Таблица 1

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

5 Права и обязанности куратора

5.1 На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества техникума;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю 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 8);
 - оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 9);
 - своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Управления образования (Приложение 10);
 - получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка по полученных результатов;
 - анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

5.2 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, педагоги-психологи, профориентационные тесты 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.

6 Права и обязанности наставника

6.1 Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него корректизы, 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 устраниять 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 помочь 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 обучения наставников.

7 Права и обязанности наставляемого

7.1 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.

7.2 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.

8 Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

8.1 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 SWOT-анализа;

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 6);

8.2 Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно) (Приложение 6).

8.3 Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме (Приложения 7-11).

8.4 В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в техникуме на сайте техникума (irbitgc.ru) размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества техникума;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

9 Мотивация участников наставнической деятельности

9.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директором 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;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

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

9.3 Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат техникума.

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

*Приложение 1. Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников
(кураторов) образовательной организации*

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

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

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none">- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, критицизмом, мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты,- победитель техникумовских и региональных олимпиад и соревнований,- лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность),- волонтерский участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none">- 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 профессионального и/или сообщества техникума;- обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Работодатель студент	<ul style="list-style-type: none"> - неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, - имеет стабильно высокие показатели в работе, - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциальному будущему коллеге. - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник ОО
-------------------------	--

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.

Приложение 2. Дополнительное соглашение к договору о наставничестве

Дополнительное соглашение к договору № _____ от _____ о наставничестве

г. Екатеринбург «____» 20 ____ г.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский энергетический техникум», именуемое в дальнейшем «Техникум», в лице директора _____, действующего на основании Устава, с одной стороны, и образовательная организация

_____, именуемая в дальнейшем «Организация», в лице руководителя _____, действующего на основании Устава, с другой стороны, заключили дополнительное соглашение о наставничестве.

1. Основные определения Наставник - высококвалифицированный сотрудник, проводящий в индивидуальном (или групповом) порядке работу с обучающимися по развитию общих и профессиональных компетенций, последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом;

Обучающийся - лицо, направленное на производственную практику и осуществляющее свою деятельность под руководством наставника в течение определенного срока, отведенного для оценки его профессиональных компетенций.

2. Цели и задачи:

- оказание помощи практиканту в освоении профессии и владении в полном объеме и должностными обязанностями за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;

- создание условий для становления конкурентоспособного специалиста;

- вовлечение практиканта в трудовой процесс и общественную жизнь организации;

- формирование высоких нравственных принципов, чувства долга и ответственности, уважения к профессии и добросовестного отношения к трудовой деятельности;

- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата.

3. Механизмы наставничества

Наставничество устанавливается для практиканта, вышедшего на производственную практику, в двухстороннем порядке: техникум - организация.

Наставничество организуется с момента подписания договора с практикантом или договора о сотрудничестве техникума с организацией на срок до окончания практики или договорных отношений

ФИО студента _____

ФИО наставника _____

4. Деятельность наставника

4.2 Наставник имеет право:

- осуществлять обучение практиканта в оговоренные сроки;

- требовать от практиканта выполнения указаний по вопросам, связанным с его производственной деятельностью;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры практиканта.

5. Обязанности практиканта

Практикант обязан:

- знать нормативные акты, определяющие его трудовую деятельность, особенности деятельности структурного подразделения, функциональные обязанности по его специальности;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками и компетенциями;
- реализовывать график и содержание производственной практики; исполнять правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать соглашение о трудовом сотрудничестве между наставником и практикантом.

6. Адреса и реквизиты сторон

Исполнитель

(наименование юридического лица) Адрес:

(юридический адрес)

Руководитель ОГ

Директор:

(подпись)

М.П.

Заказчик

(наименование юридического лица)

Адрес: (юридический адрес)

Руководитель:

(подпись)

М.П.

Приложение 3. Форма базы наставляемых

	ФИО наставляемого	Контактные данные для связи (личное представление)	Год рождения наставляемого	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте организации	Отметка о прохождении программы
1												
2												

Приложение 4. Форма базы наставников

ФИО наставника
Контактные данные для связи
Место работы/учебы наставника
Основные компетенции наставника
Важные для программы достижения наставника
Интересы наставника

Желаемый возраст наставляемых
Ресурс времени на программу наставничества
Дата вхождения в программу
ФИО наставляемого (наставляемых)
Форма наставничества
Место работы/учебы наставляемого
Дата завершения программы
Результаты программы
Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте организации

*Приложение 5. Форма заявления кандидата в наставники
Директору
ГАПОУ СО «Екатеринбургский
энергетический техникум»*

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

ЗАВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» на 202__-202__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____

E-mail: _____

К заявлению прилагаю:

1. портфолио на ____ листах
2. согласие родителей (законных представителей) (для наставников-обучающихся)

С Положением о наставничестве ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

« ____ » 20 __ г.

Подпись Расшифровка подписи

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

« ____ » 20 __ г.

Подпись Расшифровка подписи

Приложение 6. Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в образовательной организации

1 Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации).

2 Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации).

3 Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)

4 Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации).

5 Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Приложение 7. Анкета наставляемого (форма студент-студент)

Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Приложение 7. Анкета наставника (форма студент-студент)

Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

15. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Приложение 8. Анкета наставляемого (форма «преподаватель-преподаватель»)

Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

16. Рады ли Вы участвовать в программе? [да/нет]

Приложение 9. Анкета наставника (форма «преподаватель-преподаватель»)

Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

15. Рады ли Вы участвовать в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 10. Анкета наставляемого (форма «работодатель-студент»)
Ф.И.О. _____

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция

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

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

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Приложение 11. Анкета наставника (форма «работодатель-студент»)

Ф.И.О.

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где?

Инструкция

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

3. Ожидаемая эффективность 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 (демондни, 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 оставаться 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]

Приложение 12. Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	Показатель до реализации программы (x)	Показатель после реализации программы (y)	Разница ($z = x - y$)	Значение в процентах ($(z / x * 100)$)
1. Количество учеников, 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 учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы				
5. Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик				
6. Количество учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников				
7. Число студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления				
8. Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
9. Процент учеников, прошедших профессиональные и компетентностные тесты				
10. Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия)				
11. Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций (ПОО)				
12. Количество выпускников средней школы, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях				

Приложение 13. Оценка программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Методология (целевая модель) наставничества содержит системный подход в реализации программы наставничества в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Методология (целевая модель) наставничества соответствует запросам образовательной организации (с учетом применяемых форм наставничества)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Актуальность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Формы и программы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в образовательной организации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Каждая форма и программа направлены на достижение желаемого конечного результата. Их цели конкретизированы через задачи, формулировки задач соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Соответствует ли на практике организация процесса наставнической деятельности принципам, заложенным в методологии (целевой модели)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Адаптивность, динамичность и гибкость программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Понятен ли алгоритм отбора наставников, наставляемых и кураторов	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для куратора) по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и сопровождения проведения аprobации (горячая линия, возмож-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

нность получения участником апробации исчерпывающего ответа на вопрос)													
13. В достаточном ли объеме предоставлен доступ к необходимым ресурсам для апробации методологии наставничества (организационным, методическим, информационным и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			

Приложение 14. Примерная форма дорожной карты внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации

Утверждаю
Директор ГАПОУ СО «Екатеринбургский
энергетический техникум»

/Г.Н. Русакова

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

**Реализации целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «Екатеринбургский
энергетический техникум»**

Цель: Поддержка формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Задачи:

• улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

• подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

• раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

• создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа заинтересовавшихся в профессии педагогических кадров;

• создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Сроки реализации программы: сентябрь 20 г – июнь 20 г.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	ответственные
1.	Изучение нормативных и методических документов по внедрению целевой модели наставничества, назначение ответственного за внедрение (куратора)	06.09.	Зам директора по УПР
2.	Разработка дорожной карты по реализации целевой модели наставничества	до 14.09.	Зам директора по УПР
3.	Подготовка документации по внедрению целевой модели наставничества	до 23.09.	Зам. директора по

	распорядительного акта (приказа), определение форм наставничества и корректировка действующего положения «О наставничестве»		УР,ВР,УПР
4.	Информирование педагогического коллектива, родителей, обучающихся, выпускников и представителей предпринятий с планируемой реализацией программы наставничества	до 30.09.	Администрация техникума
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества по выбранным направлениям. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и законных представителей несовершеннолетних участников	октябрь	Кураторы по направлениям (формам) наставничества
6.	Процесс обучения наставников	до 15.10.	Администрация техникума
7.	Формирование базы наставляемых и наставников		Кураторы по направлениям (формам) наставничества
8.	Формирование наставнических пар или группы и организация их работы: – Организация групповой встречи наставников и наставляемых – определение приоритетных целей, наставляемых в работе с наставником – организация контроля за работой пар / группы	до 30.10.	Кураторы по направлениям (формам) наставничества
9.	Переход к реализации целевой модели наставничества	с 1.11.	Кураторы по направлениям (формам) наставничества
10.	Завершение наставничества: сбор информации и мониторинг работы	Май-июнь	Кураторы по направлениям (формам) наставничества

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- Улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся,

внутри педагогического коллектива;

• практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

• улучшение личных показателей эффективности педагогов;

• привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию фундамента и сообщества благодарных выпускников.

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

внедрение первой модели наставничества в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Цель: Поддержка формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Задачи:

• улучшение показателей организации, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, соцкультурной, спортивной и других сферах;

• подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

• раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

• создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

• создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

• формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

Сроки внедрения программы: ноябрь 20 – июнь 20 г.

Требования к достижению программных индикаторов и показателей: проект направлен на достижение результатов региональных проектов «Современная техникум», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка»

1.4. Разработка методология (целевая модель) наставничества обучающихся для ОО;

1.18. На менее 15 наставляемых в ОО вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Сфера практического использования и применения результатов работ (услуг):

Результаты апробации проекта позволят обеспечить организационные механизмы вовлечения наставников в работу с обучающимися; будут использованы органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, и образовательными организациями при проведении работы по развитию наставничества обучающихся. Результаты, полученные в рамках выполнения проекта, могут использоваться при формировании государственной политики в сфере образования в Российской Федерации.

№ п/п	Мероприятие	Сроки / место проведения	Результат
11.	Организационное собрание по апробации методологии		<ul style="list-style-type: none">- Организация рабочих групп и распределение зон ответственности;- определение форм наставничества в ОО
12.	Формирование команды в ОО, ответственной за апробацию наставничества.		<ul style="list-style-type: none">- Утверждение состава рабочей группы;- распределение зон ответственности;- разработка плана апробации в ОО в соответствии с выбранной формой наставничества.
13.	Участие в семинаре «Разработка и апробация методологии (целевой модели) наставничества для ОО»		<ul style="list-style-type: none">- Обучение рабочей группы- формирование теоретической базы- проработка механизмов наставнической модели
14.	Организационное собрание рабочей группы		<ul style="list-style-type: none">- Прохождение входного тестирования на сайте «Ментори»;- разработка дорожной карты апробации целевой модели наставничества
15.	Подготовка документации по проведению апробации и формирование баз		<ul style="list-style-type: none">- Подготовка приказа об апробации в ОО- корректировка действующего в ОО положения «О наставничестве»- формирование баз наставляемых- формирование баз наставников
16.	Формирование наставнических пар /групп, организацию их работы и мониторинг работы		<ul style="list-style-type: none">- Проведение мероприятия для формирования пар и их закрепление- определение приоритетных целей, наставляемых в работе с наставником- организация контроля за работой пар / групп- сбор обратной связи

	- фиксация промежуточных результатов выставнического взаимодействия
17. Сбор результатов и завершение апробации в ОО	<ul style="list-style-type: none"> - Определение форм предоставления результатов работы пар/групп - сбор обратной связи участников - предоставление результатов программы всей организации

Мероприятие	Сроки	Ответственные
Информирование педагогического сообщества		



Утверждаю

Директор ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»
/Г.Н. Русакова

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»

Реализации целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Цель: Поддержка формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Задачи:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

Сроки реализации программы: сентябрь 2021г – июнь 2022 г.

№ п/п	Мероприятие	Сроки	ответственные
1.	Изучение нормативных и методических документов по внедрению целевой модели наставничества , назначение ответственного за внедрение (куратора)	06.09.2021г.	Зам директора
2.	Разработка дорожной карты по реализации целевой модели наставничества	до 14.09.2021	Зам директора
3.	Подготовка документации по внедрению целевой модели наставничества: распорядительного акта (приказа), определение форм наставничества и корректировка действующего положения «О наставничестве»	до 23.09.2021	Зам. директора
4.	Информирование педагогического коллектива, родителей, обучающихся, выпускников и представителей предприятий о планируемой реализации программы наставничества	до 30.09.2021	Администрация техникума
5.	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих	октябрь	Кураторы по направлениям (формам)

	принять участие в программе наставничества по выбранным направлениям. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и законных представителей несовершеннолетних участников		наставничества
6.	Провести обучение наставников	до 15.10.2021	Администрация техникума
7.	Формирование базы наставляемых и наставников		Кураторы по направлениям (формам) наставничества
8.	Формирование наставнических пар или групп и организация их работы: – Организация групповой встречи наставников и наставляемых – определение приоритетных целей наставляемых в работе с наставником – организация контроля за работой пар / групп	до 30.10.2021	Кураторы по направлениям (формам) наставничества
9.	Приступить к реализации целевой модели наставничества	с 1.11.2021	Кураторы по направлениям (формам) наставничества
10.	Завершение наставничества: сбор информации и мониторинг работы	Май-июнь	Кураторы по направлениям (формам) наставничества

Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- Улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, внутри педагогического коллектива;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и конкретных образовательных организаций благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию фундамента и сообщества благодарных выпускников.

«ДОРОЖНАЯ КАРТА»
внедрения целевой модели наставничества в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Цель: Поддержка формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста в ГАПОУ СО «Екатеринбургский энергетический техникум»

Задачи:

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

Сроки внедрения программы: ноябрь 2021 – июнь 2022 г.

Требования к достижению программных индикаторов и показателей: проект направлен на достижение результатов региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка»

Разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для ОО;

Не менее 15 наставляемых в ОО вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Область практического использования и применения результатов работ (услуг):

Результаты апробации проекта позволят обеспечить организационные механизмы вовлечения наставников в работу с обучающимися; будут использованы органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, и образовательными организациями при проведении работы по развитию наставничества обучающихся. Результаты, полученные в рамках выполнения проекта, могут использоваться при формировании государственной политики в сфере образования в Российской Федерации.

№ п/п	Мероприятие	Результат
1	Организационное собрание по апробации	- Организация рабочих групп и распределение зон ответственности;

	методологии	- определение форм наставничества в ОО
2	Формирование команды в ОО, ответственной за апробацию наставничества.	<ul style="list-style-type: none"> - Утверждение состава рабочей группы; - распределение зон ответственности; - разработка плана апробации в ОО в соответствии с выбранной формой наставничества.
3	Участие в семинаре «Разработка и апробация методологии (целевой модели) наставничества для ОО»	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение рабочей группы - формирование теоретический базы - проработка механизмов наставнической модели
4	Организационное собрание рабочей группы	<ul style="list-style-type: none"> - Прохождение входного тестирования на сайте «Ментори»; - разработка дорожной карты апробации целевой модели наставничества
5	Подготовка документации по проведению апробации и формирование баз	<ul style="list-style-type: none"> - Подготовка приказа об апробации в ОО - корректировка действующего в ОО положения «О наставничестве» - формирование баз наставляемых - формирование баз наставников
6	Формирование наставнических пар /групп, организация их работы и мониторинг работы	<ul style="list-style-type: none"> - Проведение мероприятия для формирования пар и их закрепление - определение приоритетных целей наставляемых в работе с наставником - организация контроля за работой пар / групп - сбор обратной связи - фиксация промежуточных результатов наставнического взаимодействия
7	Сбор результатов и завершение апробации в	<ul style="list-style-type: none"> - Определение форм предоставления результатов работы пар/групп - сбор обратной связи участников - предоставление результатов программы всей организации