НЕФТЕЮГАНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ

Автономное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «НЕФТЕЮГАНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» (АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»)

сокращенное название организации

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
Сертификат 00EB8BD3EFB07B0D4E6E39919EAD89CD8A
Владелец Циленко Татьяна Владимировна
Действителен с 26.05.2025 по 19.08.2026

Приказ от 07.07.2025 № 01-01-06/352

Положение о системе (целевой модели) наставничества

ВЕРСИЯ 1 РЕГИСТРАЦИОННЫЙ НОМЕР № 28

ТИП ДОКУМЕНТА	Нормативно-методический документ
ВИД ДОКУМЕНТА	Положение
РАЗРАБОТАН	Учебно-производственная служба
ВЛАДЕЛЕЦ РЕГЛАМЕНТА	Заместитель директора по учебно-методической работе
ВВОДИТСЯ В ДЕЙСТВИЕ С	07.07.2025
СРОК ДЕЙСТВИЯ ДО	07.07.2028
ПЕРИОДИЧНОСТЬ ПРОВЕРКИ	Один раз в год
МЕСТОНАХОЖДЕНИЕ ПОДЛИННИКА:	Административно-учебный корпус\Кабинет А219

г. Нефтеюганск, 2025

СОДЕРЖАНИЕ:

1 ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ…… 3
2 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ…….. 4
3 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА……. 6
4 УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА…….. 9
5 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА …….. 11
6 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО…… 13
7 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА……... 14
8 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО…… 15
9 ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИ Я СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА…….. 16
10 ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ. МОТИВИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ…….. 17
11 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ…….. 18
Приложение 1. Типовой индивидуальный план развития наставляемых……... 19
Приложение 2. Критерии и показатели отбора наставников и наставляемых…… 23
Приложение 3 Форма базы наставляемых…….. 25
Приложение 4 Образцы заявлений кандидата в наставники…… 26
Приложение 5 Портфолио наставника…… 29
Приложение 6 SWOT-анализ Программ наставничества…….. 31
Приложение 7 Анкета куратора……... 34
Приложение 8 Показатели эффективности внедрения Программ наставничества…… 35

1. ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ТЕРМИНЫ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. Термины

В таблице 1 приведены термины и определения, используемые в положении.

Таблица 1

Термин	Определение
Наставничество	Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций 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.
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.
Метакомпетенции	Способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.2. Сокращения

В таблице 2 приведены сокращения, используемые в положении.

Таблица 2

Сокращение	Определение
Колледж	Автономное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Нефтеюганский политехнический колледж».
Студент	Физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

1.3. **Роли участников процессов работы с документами**

В таблице 3 приведены сокращения, используемые в Положении.

Таблица 3

Сокращение	Определение
Куратор	Сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
Тьютор	Специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
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
Персонализированная программа наставничества	Краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Настоящее Положение о целевой модели наставничества (далее Положение):

2.1.1 Определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);

2.1.2 Устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

2.1.3 Определяет права и обязанности ее участников;

2.1.4 Определяет требования, предъявляемые к наставникам;

2.1.5 Устанавливает способы мотивации наставников и куратора;

2.1.6 Определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в колледже и его эффективности.

2.2. Участниками системы наставничества в колледже являются:

2.2.1. Наставник;

2.2.2. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

2.2.3. Директор АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» (далее-Колледж);
2.2.4. Куратор наставнической деятельности в Колледже;
2.2.5. Родители (законные представители) обучающихся;
2.2.6. Работодатели.

2.3. Настоящее Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

– Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

– Федеральным закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– 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 и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Письмом Общероссийского Профсоюза образования № НТ-944/08 от 11 июля 2016 года, и Министерства образования и науки Российской Федерации № 326 от 11 июля 2016 года «О мерах комплексной поддержки молодых педагогов»;

– Приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021-2024 гг.».

– Приказ АУ ДПО "ИРО" от 19.04.2022 №202-о «Об организации работы по сопровождению внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»

– Приказ ДОиМП от 25.03.2022 №10-П-411 О внедрении и реализации системы

(целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

– Приказ ДО и МП ХМАО-Югры от 27.11.2020 № 10-П-1792 О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. **Цель наставничества:** создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж», для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. **Задачи системы (целевой модели) наставничества:**

1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
3. Раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
4. Обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
5. Формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
6. Ускорение процесса профессионального становления и развития педагогических работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
7. Сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогических работников при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в Колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
8. Создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
9. Выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
10. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
11. Оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

12. Способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональных уровней.

3.3. **Функции наставничества:**

Реализации мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

Ежегодная разработка, утверждения и реализация Программ наставничества;

Назначение кураторов, ответственных за организацию внедрения целевой модели наставничества в колледже;

Привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

Осуществление персонифицированного учета обучающихся и педагогов, участвующих в наставнической деятельности колледжа;

Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества.

3.4. **Принципы наставничества:**

1. Принцип научности – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2. Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества

3. Принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4. Принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5. Принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

6. Принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

7. Принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

8. Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

9. Принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества

10. Принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку

и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Соблюдение принципов наставничества применительно к процессу подготовки наставников с использованием программ повышения квалификации на всех этапах позволяет:

– Обеспечить качество подготовки наставников и последующего процесса передачи профессионального и социального опыта, включая интенсивное развитие (формирование) необходимых компетенций наставляемых;

– Сформировать необходимую систему ценностей и организационную культуру, основанную на синергии, доверии и совместном решении проблем;

– Обеспечить преемственность педагогического, социального и профессионального опыта в колледже между поколениями.

3.5. **Формы наставничества.**

В АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых: «Педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно- коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себяв период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно- воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие образовательной организации:

Руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

Куратора реализации персонализированных программ наставничества;

Наставников – педагогов, которые:

– Имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

– Демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

Педагога-психолога, в фокусе которогонаходятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.2. Организационно-методические и организационно - педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

– подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

– разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

– оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

– цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника, и круга их непосредственного профессионального общения;

– изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

– координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

– нормотворческую, учебно-методическую, научно- методическую, информационно-аналитическую деятельность регионального ЦНППМ, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

– осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. **Материально-технические условия и ресурсы**

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

– рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;

– доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);

– широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;

– средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

– другие материально-технические ресурсы.

4.4. **Финансово-экономические условия.**

Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

– наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

– награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

4.5. **Психолого-педагогические условия**

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

1. Широкое использование методик и технологий рефлексивно- ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
2. Психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
3. Формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА

Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели (Приложение 1) внедрения Целевой модели и Программы наставничества Колледжа.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и

включает в себя: реализуемые в Колледже формы наставничества («Студент-студент»; «Педагог-педагог»; «Работодатель - студент») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме, типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) (Приложение 2) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет, куратор наставнической деятельности, ответственные лица, в соответствии с направлением деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в Колледже. 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 Колледж;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

Наставниками могут быть:

- студенты;
- педагогические работники и иные должностные лица Колледжа,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

Критерии отбора/выдвижения наставников и наставляемых представлены в Приложении 3.

Назначение наставников происходит на добровольной основе. 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.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 учебного 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.

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

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

осуществляется наставничество. При замене наставника период наставничества не меняется.

Этапы наставнической деятельности в Колледже 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.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в Колледже, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей Колледжа, отбор наставников от организаций - социальных партнеров, участвующими в реализации программ наставничества Колледжа.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются: согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 4).

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 4), прошедших выдвижение или предварительный отбор. Составляется проект приказа Колледжа с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам для согласования. Выдвижение куратора осуществляется администрацией Колледжа. Предварительный отбор наставников и наставляемых осуществляется на основе их заявлений. Представители от работодателей дают согласие на обработку персональных данных (Приложение 5). Для проведения отбора наставников приказом директора Колледжа создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет куратор.

Все наставники готовят свои портфолио (Приложение 6), которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте Колледжа (на странице/в разделе по наставничеству).

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

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

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

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

6.1. **На куратора возлагаются следующие обязанности:**

– формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

– разработка проекта ежегодной Программы наставничества Колледжа;

– организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

– подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Колледжа;

– оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

– мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества (Приложение 7);

– оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора (Приложение 8);

– своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (Приложение 9);

– получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка результатов;

– анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Колледже и участие в его распространении.

6.2. **Куратор имеет право:**

– запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

– организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, кураторы групп, педагоги-психологи);

– вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;

– инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Колледже;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству Колледжа предложения о поощрении участников наставнической деятельности.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

7.1. **Наставник обязан**:

– помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

– в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

– выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

– передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

– своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

– личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

– принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в колледже;

– в случае, если он не является сотрудником Колледжа дать согласие на обработку персональных данных.

7.2. **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;

– в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «Педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

– обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

– обращаться к директору 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.

8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

8.1. **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 Колледжа.

8.2. **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;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в Колледже.

9. ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ) РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Результатом организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к колледжу. Обучающиеся — наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

1 Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

2 Рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

3 Развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

4 Методическое сопровождение системы наставничества;

5 Цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

6 Обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или

отдельных ее элементах.

9.1. **Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в Колледже направлена на:**

- изучение (оценку) качества реализованных в колледже Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение 7);
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в Колледже требованиям и принципам Целевой модели (Приложение 8);

9.2. **Оценка эффективности внедрения Целевой модели** осуществляется с периодичностью 1 раз в конце учебного года (Приложение 9).

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

В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в Колледже на сайте колледж размещается и своевременно обновляется следующая информация:

– реестр наставников;
– портфолио наставников;
– перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества Колледжа;
– анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели наставничества.

10. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ. МОТИВИРОВАНИЕ И СТИМУЛИРОВАНИЕ.

Участники системы наставничества Колледжа, добившиеся высоких результатов, могут быть представлены к следующим видам поощрения:

Стимулирующие выплаты: Начисление в установленном порядке за успешную и качественную реализацию целевой модели наставничества, в соответствии с критериями и процедурой, утвержденными Положением об установлении стимулирующих выплат работникам АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» (приказ от 20.09.2024 № 01-01-06/434), по итогам оценки деятельности за отчетный период.

Моральное поощрение:

Объявление благодарности;

Награждение Почетной грамотой Колледжа.

Признание вклада семьи (для наставников-обучающихся): Направление благодарственных писем родителям (законным представителям) обучающихся-наставников.

Учет в аттестационных процедурах: Положительные результаты наставнической деятельности учитываются аттестационной комиссией при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию.

Кадровый резерв: Наставники, проявившие лидерские качества и эффективность в работе, могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров Колледжа.Согласно «Положению об установлении системы оплаты труда работников» АУ «Нефтеюганский политехнический колледж», приказ от 22.01.2025 № 01-01-06/35. Пункт 4. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат. П.4.6. Перечень и размеры

компенсационных выплат указаны в таблице 8: 6.10. За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», размер выплаты (в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по факту нагрузки.

В соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников АУ «Нефтеюганский политехнический колледж», приказ от 22.01.2025 № 01-01-06/35. Пункт 4. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат. П.4.6. Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в таблице 8: 6.10. За работу, связанную с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник», размер выплаты (в размере 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по факту нагрузки.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора и действует бессрочно.

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

Приложение 1

Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «Студент-студент» в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Специальность/профессия	
Группа	
Психологическая характеристика обучающегося	
Основание для организации наставничества	
ФИО наставника	
Дата рождения	
Специальность/профессия	
Группа	
Срок реализации	

№ п/п	Цель	разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
	Задачи	помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и мета компетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри колледжа, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников
	Ожидаемые результаты	высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, лояльность обучающихся и будущих выпускников к колледжу. Повышение стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций
	Оцениваемые результаты	повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

		снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся		
	Структурное представление этапов	Мероприятия	Сроки	Результат

Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «Педагог-педагог» в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Специальность/профессия	
Группа	
Психологическая характеристика обучающегося	
Основание для организации наставничества	
ФИО наставника	
Дата рождения	
Специальность/профессия	
Группа	
Срок реализации	

№ п/п	Цель	успешное закрепление на месте работы или в должности педагогического работника молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне
	Задачи	способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать

<table>
<tr><td></td><td></td><td colspan="3">начинающего педагогического работника на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в колледже; ускорить процесс профессионального становления педагогического работника</td></tr>
<tr><td></td><td>Ожидаемые результаты</td><td colspan="3">высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов</td></tr>
<tr><td></td><td>Оцениваемые результаты</td><td colspan="3">повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе колледжа; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.</td></tr>
<tr><td rowspan="5"></td><td rowspan="5">Структурное представление этапов</td><td>Мероприятия</td><td>Сроки</td><td>Результат</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>

Типовой индивидуальный план развития наставляемых по форме «Работодатель-студент» в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

ФИО наставляемого	
Дата рождения	
Специальность/профессия	
Группа	
Психологическая характеристика обучающегося	
Основание для организации наставничества	
ФИО наставника	
Дата рождения	
Специальность/профессия	

Группа	
Срок реализации	

№ п/п	Цель	получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.		
	Задачи	помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом		
	Ожидаемые результаты	повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Ханты-Мансийского автономного округа-Югры в долгосрочной перспективе		
	Оцениваемые результаты	улучшение образовательных результатов студента; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в колледже; увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников колледжа		
	Структурное представление этапов	Мероприятия	Сроки	Результат

Приложение 2

Критерии и показатели отбора наставников и наставляемых

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

- наличие личного желания стать наставником, куратором;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других,
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	**Критерии**	
Студент-студент	Наставник	Наставляемый
	1.Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и конкурсов различного уровня, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа.	1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива. 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для

		обмена мнениями и реализации собственных. проектов
Педагог-педагог	Наставник	Наставляемый
	1.Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. 2. Педагог который создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста 3. Опытный педагог того же предметного направления, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных учебных дисциплин, МДК, практической подготовки.	1. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
Работодатель-студент	Наставник	Наставляемый
	1.Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации.	1. Активный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию мета компетенций и конкретных профессиональных навыков и умений. 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.

Приложение 3

Форма базы наставляемых

№ п/п	ФИО наставляемого	Контактные данные наставляемого (тел., эл. почта)	Год рождения наставляемого	Запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	ФИО наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										

Форма реестра наставников

№ п/п	ФИО наставника	Контактные данные наставника (тел., эл. почта)	Место работы/учебы наставника	Достижения наставника	Дата вхождения в программу	ФИО наставляемого		Форма наставничества	Место работы/учебы наставляемого	Дата завершения программы	Результаты программы
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											
8.											

Приложение 4

Заявление кандидата в наставники

Директору
АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

_____
_____
_____
_____
_____
(ФИО, должность (для студента № гр.)

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества «Наименование ОО» на 202_ - 202_учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____
К заявлению прилагаю:
1._____ портфолио на листах
2. согласие родителей (законных представителей) (*для наставников-обучающихся*)
3. _____
4. _____
_____
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» ознакомлен(а).

Дата написания заявления

«_____» __20 _____ г. _____

Подпись Расшифровка

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

«_____» 20___ г. Подпись Расшифровка

Заявление кандидата в наставляемые

Директору
АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»
_____
_____
_____
_____
_____
(ФИО студента, № гр.)

Прошу считать меня участвующим(ей) в Программе наставничества АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» в 202_ - 202_учебном году.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____
К заявлению прилагаю:
1. согласие родителей (законных представителей)

С Положением о наставничестве АУ «Нефтеюганский политехнический колледж» ознакомлен(а).

Дата написания заявления
«____» _____202__ г. _____ _____
(подпись) (ФИО)

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных (для представителей от работодателя)

Я, _____,
(ФИО полностью)
паспорт гражданина или документ, его заменяющий _____, выдан _____
(серия, номер) **(кем и когда)**
Настоящим даю свое согласие на обработку персональных данных в Автономное учреждение профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Нефтеюганский политехнический колледж»,
(название учреждения)
относящихся исключительно к перечисленным ниже категориям персональных данных:

- ФИО;
- паспортные данные (серия, номер, кем и когда выдан);
- контактный телефон;
- E-mail

В соответствии со статьей 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю согласие на использование персональных данных с целью участия в программе наставничества и размещения моих данных на официальном сайте АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

_____
(указать согласен/не согласен)

«_____» _____202__ г. _____ _____
(подпись) (ФИО)

Настоящее Согласие дано на осуществление действий в отношении персональных данных, которые необходимы для достижения указанных выше целей.

Настоящее согласие действует в 202_ - 202_учебном году

Подтверждаю: давая Согласие, я действую по собственной воле.

«____» _____202__ г. _____ _____
(подпись) (ФИО)

Приложение 5

Портфолио наставника
(для педагогов, представителей работодателей)

фото	Ф.И.О. Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых будет осуществляется наставническая деятельность: _____ _____ _____ _____ наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания
Образование: Должность в настоящее время: Стаж работы в данной организации: Опыт работы наставником:	
Профессиональные достижения	_____ _____ _____
Профессиональное курсы по профилю наставнической деятельности	_____ _____ _____
Наиболее значимые публикации	_____ _____
Наиболее значимые грамоты и благодарности	_____ _____

Портфолио наставника

(для обучающихся)

фото	Ф.И.О. Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: _____ _____
Наименование социальности/профессии, № группы: _____	
Достижения в учебе	_____ _____ _____
Достижения в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства	_____ _____ _____
Достижения в спортивной и творческой деятельности	_____ _____
Достижения в общественной деятельности	_____ _____ _____
Наиболее значимые грамоты и благодарности	_____ _____

Приложение 6

SWOT-анализ Программ наставничества
Форма наставничества Студент-студент

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	**Сильные стороны**	**Слабые стороны**
	1. Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; 2. Наставляемые (%) стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме); 3. У участников Программы (%) появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к одной или нескольким профессиям; 4. У участников Программы (%) появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; 5. У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия; 6. У наставляемых (%) появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия; 7. Значительная доля наставляемых (%), которые планируют стать наставником в будущем; 8. Повысилась успеваемость наставляемых; 9. Эффективная система мотивации участников Программы; 10. Достаточность и понятность обучения наставников; 11. Наработанные связи с партнерами колледжа в сетевом сотрудничестве; 12. Наличие групповых активов, лидеров групп, студенческого совета, волонтерских объединений в колледже; 13. Наставники-студенты (%) отметили полезность совместной работы с наставляемыми обучающимися	1. Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; 2. Низкая активность участников Программы (нет желания посещать дополнительные творческие кружки, объединения); 3. Участники Программы (%) не интересуются новой информацией; 4. Участники Программы (%) не интересуются профессиями, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области; 5. Наставляемые (%) не готовы посещать дополнительные спортивные и культурные мероприятия; 6. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; 7. Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; 8. Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; 9. Инфраструктура наставничества (материально техническая) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; 10. Высокая перегрузка наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; 11. Дефицит студентов, готовых и способных быть наставниками

SWOT-анализ Программ наставничества
Форма наставничества Педагог-педагог

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	**Сильные стороны**	**Слабые стороны**
	1. Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу в Программе; 2. Участники Программы (%) видят свое профессиональное развитие в колледже в течение следующих 5 лет; 3. У участников Программы (%) появилось желание более активно участвовать в культурной жизни колледжа; 4. У участников Программы (%) появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования; 5. Наставляемые (%) после общения с наставником отмечают, прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала; 6. Участники Программы (%) отметили рост успеваемости и улучшение поведения в группах; 7. Эффективная система мотивации участников Программы; 8. Достаточность и понятность обучения наставников; 9. Высокие достижения педагогов колледжа, которые можно использовать в Программе наставничества	1. Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; 2.Низкая активность участников Программы (нет желания более активно участвовать в жизни колледжа); 3. Наставляемые (%) отметили отсутствие позитивной динамики в успеваемости обучающихся; 4. Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; 5.Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; 6.Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; 7.Инфраструктура наставничества (материально техническая) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели; 8.Высокая перегрузка педагогов-наставников, как следствие - невозможность регулярной работы с наставляемыми; 9.Дефицит педагогов, готовых и способных быть наставниками

SWOT-анализ Программ наставничества
Форма наставничества Работодатель-студент

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	**Сильные стороны**	**Слабые стороны**
	1.Значительная доля участников (%), которым понравилось участие в Программе, и которые готовы продолжить работу; 2. Наставляемые (%) планируют работать в организациях, участвующих в Программе наставничества; 3.Наставники (%) отмечают желание создать устойчивое сообщество предпринимателей и колледжа, заниматься всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, в дальнейшем развивать и расширять Программы наставничества; 4.Наставники студентов (%) рассматривают наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником предприятия с достаточным уровнем подготовки; 5.Наставники (%) считают, что студенты, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы); 6.Наставляемые-студенты и их наставники (%) отмечают, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве; 7.У наставляемых-студентов (%) появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера, они рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; 8.Повысилась успеваемость наставляемых; 9.Эффективная система мотивации участников Программы; 10.Достаточность и понятность обучения наставников; 11.Наработанные связи колледжа с партнерами работодателями	1.Значительна доля участников (%), которым не понравилось участие в Программе, поэтому они не готовы продолжить работу в ней; \ 2.Наставники (%) не готовы развивать и расширять Программы наставничества, рассматривать наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия; 3.Неэффективная/непроработанная система мотивации участников Программы; 4.Формальное участие наставников-работодателей в программе наставничества; 5.Наставляемые (%) не рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях; 6.Не организовано систематическое развитие и методическая поддержка наставников; 7.Отсутствует регулярная обратная связь наставников с куратором; 8.Инфраструктура наставничества (материально техническая) в колледже не позволяет достичь в полной мере цели и задач Целевой модели

Приложение 7

Анкета куратора
Количественный анализ результатов программы наставничества

Изучаемый параметр	**Показатель до реализации программы (x)**	**Показатель после реализации программы (y)**	**Разница (z=x-y)**	**Значение в % (z/x*100)**
Количество обучающихся, посещающих творческие кружки, объединения, спортивные секции				
Количество успешно реализованных образовательных и культурных проектов				
Число подростков, состоящих на учете в КДН ОДН				
Количество жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы				
Число собственных педагогических профессиональных работ молодого специалиста/наставляемого (статей, исследований, методических практик)				
Количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем				
Количество мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера				
Количество успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности на старших курсах (совместно с представителем предприятия- работодателя)				
Количество планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях выпускников колледжа				

Приложение 8

Показатели эффективности внедрения Программ наставничества в АУ «Нефтеюганский политехнический колледж»

1. Доля подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в колледже, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества 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 колледже).
2. Доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в колледже, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества педагогов-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов, работающих в колледже).
3. Доля предприятий/организаций от общего количества предприятий/организаций социальных партнёров, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %(отношение количества предприятий/организаций, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий социальных партнёров).
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 колледже).
5. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).