

**Бюджетное учреждение профессионального образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»
БУ «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»**

ПРИКАЗ

«27» февраля 2020 г.

№ 82-ОД

г. Нижневартовск

**Об утверждении
программы наставничества
в БУ «Нижневартовский
социально - гуманитарный
колледж» и назначении
ответственных лиц за
обеспечение ее реализации**

В целях обеспечения достижения сквозного результата достижения показателей федеральных проектов «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16), руководствуясь распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися" (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145)

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить и ввести в действие с 1 марта 2020 года «Положение о программе наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж» (*приложение 1*).

2. Утвердить и ввести в действие с 1 марта 2020 года «Дорожную карту внедрения программы наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж» (*приложение 2*).

3. Назначить куратором программы наставничества заместителя директора по УПР С.Л.Гурьеву.

4. Назначить подкураторами программы наставничества в части реализации отдельных направлений программы наставничества лиц, перечисленных в *приложении 3* к настоящему приказу.

5. Куратору программы наставничества (С.Л.Гурьева), подкураторам программы наставничества (*приложение 3*) обеспечить в полном объеме в установленные сроки исполнение мероприятий дорожной карты реализации программы наставничества (*приложение 2*).

5. Заместителю директора по Туренко А.В.разместить на официальном сайте колледжа локальный нормативный акт «Положение о программе наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж» в срок до 10.03.2020.

6. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора по УПР С.Л.Гурьеву.

Директор

подписано

Н.П.Коробова

Отпечатано:.. 2 экз:

1- в дело №01-08

1 - Гурьевой С.Л.

Копии:

1 – всем подкураторам
программы наставничества
согласно приложения 3
к настоящему приказу

Исполнитель:
заместитель директора по УВР
Гурьева Светлана Леонидовна
Тел. 8 (3466) 43-54-70 доб. (132)

С приказом БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж» от 27.02.2020 №82-ОД «Об утверждении программы наставничества в БУ «Нижевартовский социально - гуманитарный колледж» и назначении ответственных лиц за обеспечение ее реализации»

ОЗНАКОМЛЕНЫ:

№ п/п	ФИО	должность	подпись	Дата ознакомления с приказом
1.	Гурьева Светлана Леонидовна	Заместитель директора по УПР		«__»_____2020
2.	Панасенко Марина Владимировна	Заместитель директора по УР		«__»_____2020
3.	Поплавская Мария Ивановна	Заместитель директора по ВР		«__»_____2020
4.	Туренко Александр Владимирович	Заместитель директора по УВР		«__»_____2020
5.	Качан Раиса Николаевна	Заведующий Ресурсным центром		«__»_____2020
6.	Ульянова Ольга Викторовна	Заведующий практикой		«__»_____2020
7.	Барауля Татьяна Станиславовна	Заведующий отделением		«__»_____2020
8.	Сабанова Наталья Архиповна	Заведующий отделением		«__»_____2020
9.	Шиян Татьяна Ивановна	Заведующий отделением		«__»_____2020
10.	Щепотин Дмитрий Викторович	Заведующий отделением		«__»_____2020

Бюджетное учреждение
профессионального образования
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Нижневартовский социально-
гуманитарный колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ «Нижневартовский
социально- гуманитарный колледж»
_____Н.П.Коробова
Приказ № 82-ОД
от « 27» февраля 2020 г.

Положение о программе наставничества БУ "Нижневартовский социально-гуманитарный колледж"

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в БУ "Нижневартовский социально-гуманитарный колледж", определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1.2. **Нормативно-правовыми основаниями** для создания настоящего положения послужили:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- федеральные проекты «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"

1.4. **Целью внедрения программы наставничества в БУ «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж»** является создание

условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, максимально полное раскрытие потенциала их личности, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации наставляемых в современных условиях неопределенности.

1.5. Задачи внедрения программы наставничества:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной образовательной траектории, повышение профессиональной квалификации наставляемых, увеличение за счет наставляемых числа прочно закрепившихся в профессии кадров;
- подготовка наставляемых к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

1.6. Настоящее положение разработано на период с 2020 по 2024 годы.

1.7. Термины и определения, используемые в настоящем положении:

Наставничество – это 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/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 колледжа, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2. Этапы реализации программы наставничества БУ «Нижевартровский социально-гуманитарный колледж».

2.1. Реализация программы наставничества включает пять основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых и наставников
3. Формирование наставнических пар / групп, организация работы наставнических пар / групп
4. Организационно-педагогические, методические мероприятия с группами наставников
5. Завершение программы наставничества

2.2. Описание этапов:

Этап 1.	Подготовка условий для запуска программы наставничества
Сроки реализации этапа	Февраль – апрель 2020
Работа, которую необходимо выполнить	<ul style="list-style-type: none">• обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества, в том числе создать дорожную карту реализации программы наставничества;• информировать заинтересованные стороны о начале реализации программы наставничества, ее этапах и сроках реализации;• назначить распорядительным актом колледжа ответственных за реализацию программы наставничества (куратора программы, подкураторов программы наставничества, отвечающих за реализацию программы);
Ответственный	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none">• Наличие утвержденной программы наставничества.• Наличие дорожной карты программы наставничества.• Наличие распорядительного акта о назначении ответственных за реализацию программы наставничества.• Представление программы наставничества на аппаратном совещании при директоре колледжа, на совещании педагогического коллектива колледжа.

Этап 2.	Формирование базы наставляемых и наставников
----------------	-----------------------------------------------------

Сроки реализации этапа	Апрель 2020
Работа, которую необходимо выполнить	<ul style="list-style-type: none"> • Определить аудиторию/ категорию наставляемых для каждой формы наставничества • Организовать и провести встречи с социальными партнерами для определения круга наставников из числа сотрудников предприятий и организаций социальных партнеров • организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе наставничества; • мотивировать наставников;
Ответственный	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Поплавская М.И., заместитель директора по ВР Ульянова О.В., заведующий практикой Стрелкова И.В., заведующий трудоустройством Барауля Т.С., заведующий отделением, Сабанова Н.А., заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В, заведующий отделением Демидова Т.П., педагог-психолог колледжа Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром Афонасьева Н.Н, тьютор
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> • Персонифицированный учет молодых специалистов - педагогов и студентов, участвующих в программе наставничества в качестве наставляемых; • Персонифицированный учет наставников, участвующих в программе

Этап 3.	Формирование наставнических пар / групп, организация работы наставнических пар / групп
Сроки реализации этапа	Апрель – май 2020, далее постоянно до завершения программы наставничества
Работа, которую необходимо выполнить	<ul style="list-style-type: none"> • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп наставников и наставляемых • привлечь психолога колледжа для подбора пар «преподаватель – преподаватель» • привлечь психолога колледжа и специалистов Ресурсного центра колледжа для подбора пар «студент-инвалид/ с ОВЗ – студент-волонтер» • привлечь социальных партнеров для подбора пар «студент-наставник из числа социальный партнер »; • привлечь психолога колледжа, воспитательную службу колледжа для формирования пар «группа студентов – наставник студент старших курсов» • определить плановые мероприятия для наставников для организации работы с наставляемыми
Ответственный	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Поплавская М.И., заместитель директора по ВР

	<p>Ульянова О.В., заведующий практикой Стрелкова И.В., заведующий трудоустройством Барауля Т.С., заведующий отделением, Сабанова Н.А., заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В., заведующий отделением Демидова Т.П., педагог-психолог колледжа Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром Афонасьева Н.Н., тьютор</p>
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> • сформировавшиеся наставнические пары/группы из числа «молодой педагог колледжа – опытный педагог колледжа» в количестве не менее 100% от общего количества молодых педагогов колледжа со стажем работы от 0 до 3-х лет • «студент-инвалид/ с ОВЗ – студент-волонтер» в количестве не менее 100% от общего количества студентов – инвалидов/ОВЗ • «группа студентов – наставник студент старших курсов» в количестве не менее 100% от общего количества групп студентов 1-х курсов • «студент- наставник социальный партнер » в количестве не менее 70% от общего количества студентов 2-4 курсов колледжа • определены плановые мероприятия между наставниками и наставляемыми

Этап 4.	Организационно - педагогические, методические мероприятия с группами наставников
Сроки реализации этапа	Май-июнь 2020 – декабрь 2024
Работа, которую необходимо выполнить	<ul style="list-style-type: none"> • ежегодно для каждой категории наставничества определить форматы взаимодействия и утверждать план работы, включающий организационно - педагогические, методические мероприятия; • разработать систему поощрений наставников и ввести ее в действие; • предоставить наставникам (при необходимости) методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • ежегодно организовывать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы наставничества;
Ответственный	<p>Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Поплавская М.И., заместитель директора по ВР Ульянова О.В., заведующий практикой Стрелкова И.В., заведующий трудоустройством Барауля Т.С., заведующий отделением, Сабанова Н.А., заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В., заведующий отделением Демидова Т.П., педагог-психолог колледжа</p>

	Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром Афонасьева Н.Н, тьютор
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> • наличие системной, плановой, результативной работы наставников и наставляемых, • наличие разработанной системы поощрений наставников; • наличие кейса методических материалов для работы наставников

Этап 5.	Завершение программы наставничества
Сроки реализации этапа	Ноябрь – декабрь 2024
Работа, которую необходимо выполнить	<ul style="list-style-type: none"> • подвести итоги мониторинга влияния программы наставничества на наставляемых; • организовать сбор обратной связи от участников программы наставничества, • организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; • сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.
Ответственный	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Поплавская М.И., заместитель директора по ВР Ульянова О.В., заведующий практикой Стрелкова И.В, заведующий трудоустройством Барауля Т.С., заведующий отделением, Сабанова Н.А., заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В, заведующий отделением Демидова Т.П., педагог-психолог колледжа Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром Афонасьева Н.Н, тьютор
Ожидаемый результат	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение эффективности реализации программы наставничества, выражающейся в достижении установленных программой наставничества показателей • наличие базы наставников для реализации новых программ наставничества

3. Участники программы наставничества

3.1. Участниками программы наставничества являются:

- **Куратор программы наставничества** – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

- **Подкураторы программы наставничества** – сотрудники колледжа, которые отвечают за подготовку и реализацию отдельных мероприятий планов программы наставничества.
- **Наставник** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Наставляемый/ые** – участник/и программы, который/е через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает/ют конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает/ют новый опыт и развивает/ют новые навыки и компетенции.

4. Обязанности и зона ответственности участников программы наставничества

4.1. Куратор программы наставничества

4.1.1. Куратор программы наставничества назначается распорядительным актом руководителя колледжа.

4.1.2. Зона ответственности куратора программы наставничества: организация, координация всего цикла программы наставничества.

4.1.3. К обязанностям куратора программы наставничества относятся:

- подготовка проектов нормативно-правового обеспечения реализации программы наставничества (проект положения о программе наставничества, проект дорожной карты реализации программы наставничества, проекты распорядительных актов о внедрении и реализации программы наставничества и пр.);
- информирование заинтересованных сторон о начале реализации программы наставничества, ее этапах и сроках реализации;
- общее руководство реализацией программы наставничества;
- контроль соблюдения сроков реализации всех этапов внедрения программы наставничества;
- мониторинг реализации и эффективности программы наставничества,
- внесение в формы федерального, регионального наблюдения данных о количестве участников программы наставничества;
- решение организационных вопросов реализации программы наставничества;

4.2. Подкураторы программы наставничества

4.2.1. Подкураторы программы наставничества назначаются распорядительным актом руководителя колледжа.

4.2.2. Зона ответственности подкураторов программы наставничества: организация, координация отдельных направлений программы наставничества.

4.2.3. К обязанностям подкураторов программы наставничества относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых по курируемому направлению;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения по курируемому направлению);
- контроль реализации запланированных программ/планов наставничества по курируемому направлению;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества по курируемому направлению;
- персонифицированный учет обучающихся, педагогов, участвующих в программе наставничества по курируемому направлению;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц по курируемому направлению;
- мониторинг реализации и эффективности программы наставничества по курируемому направлению;
- внесение в формы федерального, регионального наблюдения данных о количестве участников программы наставничества по курируемому направлению;
- решение организационных вопросов по курируемым направлениям программы наставничества.

4.3. Наставник

4.3.1. **Наставниками** могут быть преподаватели, студенты колледжа, сотрудники предприятий и организаций социальных партнеров, изъявившие готовность принять участие в реализации программы наставничества.

4.3.2. Зона ответственности наставника: организация, координация работы с наставляемыми/и.

4.3.3. К обязанностям наставника относятся:

- организация совместной целенаправленной, результативной работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников,
- разносторонняя поддержка наставляемого/ых, обеспечивающая заданные результаты (возможные варианты: помощь в адаптации к новым условиям обучения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации, обеспечение включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, формирование стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию,

самореализации, повышению успеваемости/успешности на месте работы/учебы, повышение профессионального потенциала и уровня наставляемого и др)

4.4. Наставляемый/ые

4.4.1. Наставляемым/и могут быть молодые преподаватели со стажем работы от 0 до 3-х лет, или новые специалисты (при смене места работы) студенты колледжа, изъявившие готовность принять участие в реализации программы наставничества.

4.4.2. Зона ответственности наставляемого/ых: добровольное взаимодействие в наставником

4.4.3. К обязанностям наставляемого/ых относятся:

- совместная целенаправленная, результативная работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников,
- принятие поддержки наставника, цель которой – разносторонняя помощь, обеспечивающая наставляемому заданные результаты (возможные варианты: помощь в адаптации к новым условиям обучения, помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, обеспечение включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, формирование стимула к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, повышению успеваемости/успешности на месте работы/учебы, повышение профессионального потенциала и уровня наставляемого и др)

5. Реализуемые в колледже формы наставничества.

5.1. **Форма наставничества** – это способ реализации определенной модели работы наставнической пары/группы.

5.2. В числе реализуемых в колледже форм наставничества выделяются следующие:

- 1) «преподаватель – преподаватель»
- 2) «студент-инвалид /с ОВЗ – студент-волонтер»
- 3) «группа студентов 1 курса – младший куратор»
- 4) «студент 2-4 курсов – работодатель»

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов наставляемого.

5.3. Реализация форм наставничества

Форма наставничества	«преподаватель – преподаватель»
Наставник	опытный и располагающий ресурсами и навыками преподаватель колледжа
Наставляемый	молодой педагог (стаж работы от 0 до 3-х лет); новый преподаватель (при смене места работы)
Цель работы пары	<ul style="list-style-type: none"> успешное закрепление в должности педагога молодого/нового специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне и обеспечить заданный результат
Основные задачи работы пары	<ul style="list-style-type: none"> формирование у наставляемого корпоративной профессиональной культуры, принятой в колледже, помощь в освоении принятой в колледже программы действий педагога (работа с электронных и принятых социальных сетях, понятие кадрового аудита, показатели деятельности преподавателя, годовые задачи колледжа и принятие участия в их решении и др) формирование потребности у наставляемого заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в педагогическом сообществе колледжа; ускорение процесса профессионального становления наставляемого, его адаптации к новой среде и новым условиям.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную, спортивную жизнь колледжа, повышение квалификации наставляемого, наличие у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставляемого,

	- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния наставляемого, стабильность психологического комфорта наставляемого и, в целом, успешность коллектива колледжа
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Форма наставничества	«студент-инвалид /с ОВЗ – студент-волонтер»
Наставник	студент из числа добровольцев-волонтеров
Наставляемый	Студент из числа инвалидов/лиц с ОВЗ
Цель работы пары	эффективное сопровождение инвалидов и лиц с ОВЗ в условиях инклюзивного профессионального образования, обеспечивающее улучшение социализации, образовательных результатов, метакомпетенций и мотивации, обеспечение успешной образовательной и профессиональной траекторий развития наставляемого
Основные задачи работы пары	<ul style="list-style-type: none"> • помощь наставляемому в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; • помощь в организации учебной деятельности студента – инвалида/с ОВЗ, обеспечение ее эффективности и качества; • консультирование, помощь в решении личных и социальных проблем наставляемого, развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; • содействие реабилитации/абилитации лиц с ОВЗ и инвалидов в колледжной среде, • формирование потребности у наставляемого заниматься дополнительным образованием, привлечение наставляемого к конкурсам профессионального мастерства, спортивным состязаниям, творческим мероприятиям, • реализация социальной поддержки студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ, • развитие волонтерского движения, формирование устойчивого студенческого сообщества.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона у наставляемых, • снижение числа социально и профессионально дезориентированных студентов из числа инвалидов/лиц с ОВЗ, • увеличение числа вовлеченных студентов-

	<p>инвалидов/лиц с ОВЗ в конкурсные мероприятия, кружковую деятельность, в студенческие коллективные творческие, спортивные мероприятия,</p> <ul style="list-style-type: none"> • формирование волонтерских отрядов, волонтерского движения в колледже
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Форма наставничества	«группа студентов 1 курса – младший куратор»
Наставник	ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный на оказание помощи и преобразование/улучшение группы студентов-первокурсников
Наставляемый	Неадаптированная, дезориентированная группа студентов-первокурсников, имеющее разрозненность, воспитанная в разных учебных сообществах, слабо ориентирующаяся в принятых в колледже нормах поведения, принятых ценностях
Цель работы пары	<ul style="list-style-type: none"> • эффективное сопровождение группы, обеспечивающее сплочение студенческого коллектива, улучшение социализации, образовательных результатов, развитие общих и профессиональных компетенций, мотивации, принятие колледжных норм и традиций, успешной образовательной и профессиональной траекторий развития группы
Основные задачи работы пары	<ul style="list-style-type: none"> • эффективное сопровождение группы, направленное на сплочение коллектива, принятие колледжных ценностей и правил поведения, формирование правильных духовных запросов, устремлений, • помощь наставляемым в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала, понимание роли своей личности в становлении коллектива группы, • развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; • привитие интереса к своей будущей профессии, • помощь в формировании потребности у студентов группы заниматься дополнительным образованием, привлечение наставляемых к конкурсам профессионального мастерства, спортивным состязаниям, творческим мероприятиям, • формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • сплочение студенческой группы, принявшей ценности колледжа, приобретение членами группы навыков самоорганизации и самодисциплины; • снижение числа социально и профессионально дезориентированных студентов, • увеличение числа адаптированных к новым условиям обучения и социума колледжа студентов, улучшение психоэмоционального фона у наставляемых, • увеличение числа вовлеченных студентов в конкурсные мероприятия, кружковую деятельность, в студенческие коллективные творческие, спортивные мероприятия, • развитие коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение каждого отдельно и в целом всей группы первокурсников в студенческое сообщество;
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Форма наставничества	«студент 2-4 курсов – работодатель»
Наставник	профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, и готовый делиться профессиональным опытом, обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге
Наставляемый	студент 2-4 курса, получающий теоретические знания в колледже, направляемый на предприятие/в организацию для получения практического опыта на производстве в рамках получаемой специальности
Цель работы пары	<ul style="list-style-type: none"> • создание органичной системы взаимодействия колледжа и предприятий с целью получения студентами общих и профессиональных компетенций, актуализированного профессионального опыта, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, подготовка мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.
Основные задачи работы пары	<ul style="list-style-type: none"> • помощь студенту в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; • повышение осознанности в вопросах выбора

	профессии, самоопределения, личностного развития, <ul style="list-style-type: none"> • повышение уровня профессиональной подготовки студента, • ускорение процесса освоения основных навыков профессии, • содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, • адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, • развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.
Ожидаемые результаты	<ul style="list-style-type: none"> • повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, • получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, • сокращение адаптационного периода молодого специалиста при дальнейшем трудоустройстве, • улучшение образовательных результатов, численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера <ul style="list-style-type: none"> • рост показателей трудоустройства выпускников по полученной в колледже специальности

6. Отбор наставников и формирование наставнических пар

6.1. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа

- выявление наставников, подходящих для конкретной формы наставничества,
- подготовка наставников к работе с наставляемым/и,
- составление плана работы (задания) наставника с наставляемым/и.

Критерии отбора наставников

6.2. Основные принципы отбора наставника, способствующие организации эффективного сотрудничества и реализации всех задач программы наставничества, могут быть выражены следующим набором категорий, отражающих умение наставников

1. Принятие
2. Умение слушать
3. Умение слышать

4. Умение задавать вопросы
5. Равенство
6. Честность и открытость
7. Надежность
8. Последовательность

Для отбора наставников могут быть использованы: анкетирование, собеседование, в ходе которых устанавливается: сведения о кандидате, его опыте и намерениях, об особых интересах, его предпочтениях в выборе наставляемого, понимании задач наставничества и ожидаемых от него результатах.

Основная задача этапа – сформировать пары/группы подходящих друг другу наставников и наставляемых. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, так как наставничество – это в первую очередь основанные на доверии, уважительные и эмоционально окрашенные отношения.

6.3. Распределение ответственных за подбор пар наставников и необходимые действия для начала работы наставнических пар:

Форма наставничества	Ответственный за подбор пары	Необходимые действия
«преподаватель – преподаватель»	руководитель методической комиссии (кафедры) психолог заместитель директора по УМР	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь психолога колледжа для подбора пар • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар наставников и наставляемых • определить плановые мероприятия для наставников для организации работы с наставляемыми
«студент-инвалид /с ОВЗ – студент-волонтер»	заведующий Ресурсным центром тьютор, психолог, руководитель волонтерского движения колледжа, заместитель директора по ВР, заместитель директора по УПР	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь психолога колледжа и специалистов Ресурсного центра колледжа для подбора пар «студент-инвалид/ с ОВЗ – студент-волонтер» • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп наставников и наставляемых • определить плановые мероприятия для наставников

		для организации работы с наставляемыми
«группа студентов 1 курса младший куратор»	1 – психолог, педагоги дополнительного образования, заместитель директора по ВР	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь психолога колледжа, воспитательную службу колледжа для формирования пар «группа студентов 1 курса – младший куратор» • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп наставников и наставляемых • определить плановые мероприятия для наставников для организации работы с наставляемыми
«студент 2-4 курсов работодатель»	2-4 – заведующий практикой, заведующий трудоустройством, заведующий отделением, заместитель директора по УПР	<ul style="list-style-type: none"> • привлечь социальных партнеров для подбора пар «студент 2-4 курсов – работодатель» • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп наставников и наставляемых • определить плановые мероприятия (задания на период практики) для наставников для организации работы с наставляемыми

6.4. Обучение наставников:

Ответственные за подбор пары «наставник-наставляемый» при необходимости могут организовать обучение наставников. Возможные форматы обучения: семинары, специальные занятия и сборы, конференции, встречи/совещания по обмену опытом, тренинги, дистанционное обучение и вебинары.

7. Критерии эффективности работы наставников, формы поощрения наставников.

7.1. Основным критерием эффективности работы наставников является реализация в полном объеме установленных для конкретной формы

наставничества задач и достижение запланированной цели (см. раздел 5.3 настоящего Положения).

7.2. Эффективность работы наставника можно установить в результате анкетирования наставляемых, проведения социологического опроса, образцы анкет даны в **разделе 10. Приложение настоящего Положения.**

7.3. Формы поощрения наставников:

- *нематериальные формы поощрения:*

- награждение почетной грамотой, благодарственным письмом колледжа,
- чествование на колледжном мероприятии,
- направление благодарственного письма в адрес руководителя предприятия – социального партнера,

направление статьи в СМИ о результатах наставнической работы,

- размещение информации о результатах наставничества на официальном сайте колледжа,
- создание специальной рубрики в социальных сетях на странице, посвященной событиям в колледже,
- выдвижение самых результативных наставников на награждение на уровне субъекта, Российской Федерации,
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета, летопись колледжа,
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации, рабочие сессии и т.д.);

- *материальные формы поощрения:*

- премирование руководителем в рамках имеющихся форм поощрения,
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных, колледжных мероприятиях;

8. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества

8.1. В рамках исполнения целевых показателей

- федерального проекта «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 года),

- проекта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. Проектным комитетом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 13.11.2018),

устанавливаются следующие результаты программы наставничества:

Уровень	Наименование этапа национального проекта	Дата начала	Дата окончания	Планируемые мероприятия, задействованные группы, конкретные сроки исполнения
Федеральный проект «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»	Не менее 70% обучающихся вовлечены в различные формы наставничества	1.01. 2020	31.12. 2024	К 31.12.2024 не менее 70% обучающихся вовлечены в различные формы наставничества
Региональный проект «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование»	Внедрение новой методологии наставничества обучающихся	1.01. 2020	31.12. 2024	Достижение показателя 2021 г. - не менее 10% обучающихся; 2022 г. - не менее 30% обучающихся; 2023 г. - не менее 50% обучающихся; 2024 г. - не менее 70% обучающихся
Программа наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»	Вовлечение педагогов, студентов в различные формы наставничества, внедрение программы наставничества	1.01. 2020	31.12. 2024	2021 г. - не менее 20% преподавателей и студентов; 2022 г. - не менее 35% преподавателей и студентов; 2023 г. - не менее 55% преподавателей и студентов; 2024 г. - не менее 70% преподавателей и студентов;

8.2. Сопутствующие результаты внедрения программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей эффективности и результативности работы молодых педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий молодых преподавателей и студентов;
- улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- повышение уровня социальной адаптации и учебных возможностей студентов с инвалидностью и ОВЗ;
- 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;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие образовательных и социальных программ колледжа благодаря формированию устойчивых связей между колледжем и социальными партнерами.

9. Мониторинг реализации программы наставничества, представление результатов программы наставничества на официальном сайте колледжа.

9.1. Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

8.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

8.3. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Цель первого этапа:

- изучение (оценка) качества совместной работы пар или групп "наставник - наставляемый", качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон.

Отслеживаемые показатели:

- 1) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри колледжа и сотрудничающих с ней социальных партнеров,
- 2) оценка качества реализуемой программы наставничества;

Методы сбора и анализа

- метод анкетирования участников программы наставничества (наставников и наставляемых)
- контроль показателей социального и профессионального благополучия наставляемых;

Результатом успешного мониторинга будет являться

- успешность молодого педагога по результатам кадрового аудита, продвижение его в рейтинге на несколько позиций выше, чем в предыдущий период;
- успешная адаптация и социализация, успеваемость студентов – инвалидов/лиц ОВЗ по итогам учебного года 100%

- успешная адаптация и социализация студентов 1 курсов по итогам учебного года,
- высокая удовлетворенность студентов 1 курсов наставниками – младшими кураторами,
- процент реализации образовательных проектов (курсовые, дипломные работы) студентами 2-4 курсов совместно с наставниками – социальными партнерами не менее 50%
- процент трудоустройства по полученной специальности среди выпускников колледжа не менее 65%

8.4. Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программы наставничества на конкретного участника программы (сравнительный анализ влияния наставничества на конкретного участника программы на входе в программу и по итогам ее завершения) .

Цель второго этапа:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы, влияние программы наставничества на личностные качества участников программы.

Отслеживаемые показатели:

- 1) мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- 2) наличие положительной динамики в эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных чертах участников.

Методы сбора и анализа

- метод анкетирования участников программы наставничества (наставников и наставляемых) до входа в программу наставничества;
- метод анкетирования участников программы наставничества (наставников и наставляемых) по итогам прохождения программы.
- сравнение полученных результатов, анализ полученной динамики показателей.

Результатом успешного мониторинга будет являться

- положительная динамика влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, повышение уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- снижение уровня тревожности участника программы – наставляемого,
- повышение качества адаптации молодого специалиста в колледже,
- удовлетворенность у наставника результатом своей наставнической работы

8.4. Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития

различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных **в разделе 10. настоящего Положения о наставничестве.**

8.5. Результаты программы наставничества (промежуточные и итоговые) будут предоставляться на официальном сайте колледжа в разделах:

- **Сведения об образовательной организации, вкладка Документы**, где будут представлены нормативные локальные акты колледжа, в части реализации программы наставничества;
- **новостная лента**, где будут в регулярном порядке размещаться сведения о промежуточных и итоговых результатах внедрения программы наставничества.

[illegible]

10.2. Анкеты для изучения результатов внедрения программы наставничества

Первый этап опроса для мониторинга программы (до начала работы).

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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. Оцените 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 от 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]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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, как хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Как Вы думаете, как 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**

**Никог
да**

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

Форма наставничества «студент-инвалид /с ОВЗ – студент-волонтер»
Форма наставничества «группа студентов 1 курса – младший куратор»

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

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

3. Оцените ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересным, как Вам кажется, будут личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/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. Оцените ожидаемые перемены в Вашей жизни от проекта	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортным Вам представляется общение с наставником?	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. Оцените ожидаемую включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Оцените ожидаемый уровень удовлетворения от совместной работы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Оцените ожидаемую 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 особенно ценно для Вас в программе?

14. Насколько важна польза обучения Наставников?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

Форма наставничества «студент 2-4 курсов – работодатель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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 (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве										
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 от 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. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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 (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вам важно остаться довольными 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. Вы рады, что участвуете в программе? [да/нет]

Второй этап опроса для мониторинга программы (по завершении работы).

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Организованные для Вас мероприятия 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. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

17. Как часто проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)

Очень часто **Часто** **Редко** **1-2 раза** **Никогда**

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько эффективно удалось организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность программы профессиональной и должностной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Качество программы профессиональной адаптации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. 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

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

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

Форма наставничества «студент-инвалид /с ОВЗ – студент-волонтер»
Форма наставничества «группа студентов 1 курса – младший куратор»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Помощь наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение безопасности при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Профориентационные мероприятия (понимание своей будущей профессии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

16. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько полезны/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько полезны/интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько удалось осуществить свой план?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

16. Было ли достаточным и понятным обучение? [да/нет]

17. Насколько полезным/интересным было обучение?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

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

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

Форма наставничества «студент 2-4 курсов – работодатель»

Анкета наставляемого

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Организованные для Вас мероприятия, подразумевающие развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки от наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно для Вас было в программе?

14. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

Анкета наставника

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

2. Если да, то где? _____

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

3. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Насколько комфортно было работать в программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Насколько удалось организовать мероприятия на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

15. Чего Вам не хватило в программе/что хотелось бы изменить?

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

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

10.3. Отчетные формы мониторинга реализации программы наставничества.

Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
Доля преподавателей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %					
Доля студентов из числа инвалидов/лиц с ОВЗ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, %					
Доля студентов из числа студентов 1 курсов, имеющих наставников из числа студентов – младших кураторов					
% студентов 2-4 курсов, имеющих наставников среди социальных партнеров колледжа					
Доля студентов, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %					
Доля преподавателей , вошедших в программы наставничества в роли наставника, %					
Количество предприятий (организаций) вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников					
Количество наставников от предприятий социальных партнеров					
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)					
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)					

Бюджетное учреждение
профессионального образования
Ханты-Мансийского
автономного округа – Югры
«Нижевартовский социально-
гуманитарный колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Директор БУ «Нижевартовский
социально- гуманитарный колледж»
_____Н.П.Коробова
Приказ № 82-ОД
от « 27» февраля 2020 г.

Дорожная карта внедрения программы наставничества БУ "Нижевартовский социально-гуманитарный колледж"

1. Общие положения

1.1 Настоящая дорожная карта является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества в БУ "Нижевартовский социально-гуманитарный колледж", определяет стратегические направления действия, сроки реализации и зоны ответственности участников реализации программы.

1.2. **Нормативно-правовыми основаниями** для создания настоящей дорожной карты послужили:

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицирована Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- федеральные проекты «Социальная активность», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего» и «Молодые профессионалы» Национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. N 16)
- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N 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"

- Положение о программе наставничества БУ "Нижевартовский социально-гуманитарный колледж", утвержденной приказом директора колледжа от 27.02.2020 №82-ОД.

1.4. Настоящая дорожная карта разработана на период с 2020 по 2024 годы.

2. Дорожная карта внедрения программы наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж»

2.1. Дорожная карта внедрения программы наставничества БУ «Нижевартовский социально-гуманитарный колледж» построена на основе пяти основных этапов реализации программы наставничества:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых и наставников
3. Формирование наставнических пар / групп, организация работы наставнических пар / групп
4. Организационно-педагогические, методические мероприятия с группами наставников
5. Завершение программы наставничества

Этап реализации программы наставничества	Сроки	Мероприятие	Ответственные	Ожидаемый результат
1. Подготовка условий для запуска программы наставничества	Февраль – апрель 2020	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества, в том числе создать дорожную карту реализации программы наставничества; • информировать заинтересованные стороны о начале реализации программы наставничества, ее этапах и сроках реализации; • назначить распорядительным актом колледжа ответственных за реализацию программы наставничества (куратора программы, подкураторов программы наставничества, отвечающих за реализацию программы); 	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие утвержденной программы наставничества. • Наличие дорожной карты программы наставничества. • Наличие распорядительного акта о назначении ответственных за реализацию программы наставничества. • Представление программы наставничества на аппаратном совещании при директоре колледжа, на совещании педагогического коллектива колледжа. • Представление программы наставничества социальным партнерам, определение круга наставников из числа сотрудников предприятий и организаций социальных партнеров
2. Формирование базы наставляемых и наставников	Апрель 2020	<ul style="list-style-type: none"> • определить аудиторию/ категорию наставляемых • определить аудиторию наставников для формирования пар «преподаватель – преподаватель» • организовать сбор данных о 	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Демидова Т.П., педагог-	<ul style="list-style-type: none"> • Персонифицированный учет молодых специалистов - педагогов и студентов, участвующих в программе наставничества в качестве наставляемых;

		<p>наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> • мотивировать наставников; 	психолог колледжа	<ul style="list-style-type: none"> • Персонифицированный учет наставников, участвующих в программе
		<ul style="list-style-type: none"> • определить аудиторию наставников для формирования пар «студент-инвалид /с ОВЗ – студент-волонтер» • организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе наставничества; • мотивировать наставников 	<p>Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР</p> <p>Поплавская М.И., заместитель директора по ВР</p> <p>Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром</p> <p>Демидова Т.П., педагог-психолог колледжа</p> <p>Афонасьева Н.Н, тьютор</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • определить аудиторию наставников для формирования пар «группа студентов 1 курса – младший куратор» • организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе наставничества; • мотивировать наставников; 	<p>Поплавская М.И., заместитель директора по ВР</p> <p>Демидова Т.П., педагог-психолог колледжа</p>	
		<ul style="list-style-type: none"> • определить аудиторию наставников для формирования пар «студент 2-4 курсов – работодатель» • организовать сбор данных о наставляемых, в том числе сбор запросов наставляемых к программе наставничества; • мотивировать наставников; 	<p>Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР</p> <p>Ульянова О.В., заведующий практикой</p> <p>Стрелкова И.В, заведующий трудоустройством</p> <p>Барауля Т.С., заведующий отделением,</p> <p>Сабанова Н.А.,</p>	

			заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В., заведующий отделением	
3. Формирование наставнических пар / групп, организация работы наставнических пар / групп	Апрель – май 2020, далее постоянно до завершения программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> • разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар / групп наставников и наставляемых • привлечь психолога колледжа для подбора пар «преподаватель – преподаватель» • привлечь психолога колледжа и специалистов Ресурсного центра колледжа для подбора пар «студент-инвалид/ с ОВЗ – студент-волонтер» • привлечь социальных партнеров для подбора пар «студент- наставник из числа социальный партнер »; • привлечь психолога колледжа, воспитательную службу колледжа для формирования пар «группа студентов – наставник студент старших курсов» определить плановые мероприятия для наставников для организации работы с наставляемыми 	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Поплавская М.И., заместитель директора по ВР Ульянова О.В., заведующий практикой Стрелкова И.В., заведующий трудоустройством Барауля Т.С., заведующий отделением, Сабанова Н.А., заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В., заведующий отделением Демидова Т.П., педагог- психолог колледжа Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром Афонасьева Н.Н, тьютор	<ul style="list-style-type: none"> • сформировавшиеся наставнические пары/группы из числа «молодой педагог колледжа – опытный педагог колледжа» в количестве не менее 100% от общего количества молодых педагогов колледжа со стажем работы от 0 до 3-х лет «студент-инвалид/ с ОВЗ – студент-волонтер» в количестве не менее 100% от общего количества студентов – инвалидов/ОВЗ «группа студентов – наставник студент старших курсов» в количестве не менее 100% от общего количества групп студентов 1-х курсов «студент- наставник социальный партнер » в количестве не менее 70% от общего количества студентов 2-4 курсов колледжа • определены плановые мероприятия между наставниками и наставляемыми

<p>4. Организационно-педагогические, методические мероприятия с группами наставников</p>	<p>Май-июнь 2020 – декабрь 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ежегодно для каждой категории наставничества определять форматы взаимодействия и утверждать план работы, включающий организационно - педагогические, методические мероприятия; • разработать систему поощрений наставников и ввести ее в действие; • предоставить наставникам (при необходимости) методические рекомендации / материалы по взаимодействию с наставляемым(и); • ежегодно организовывать сбор обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы наставничества; 	<p>Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Поплавская М.И., заместитель директора по ВР Ульянова О.В., заведующий практикой Стрелкова И.В., заведующий трудоустройством Барауля Т.С., заведующий отделением, Сабанова Н.А., заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В., заведующий отделением Демидова Т.П., педагог-психолог колледжа Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром Афонасьева Н.Н, тьютор</p>	<ul style="list-style-type: none"> • наличие системной, плановой, результативной работы наставников и наставляемых, • наличие разработанной системы поощрений наставников; • наличие кейса методических материалов для работы наставников
<p>5. Завершение программы наставничества</p>	<p>Ноябрь – декабрь 2024</p>	<ul style="list-style-type: none"> • организовать сбор обратной связи от участников программы наставничества, • подвести итоги мониторинга влияния программы наставничества на наставляемых; • организовать праздничное событие для представления результатов 	<p>Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР Панасенко М.В., заместитель директора по УМР Поплавская М.И., заместитель директора по</p>	<ul style="list-style-type: none"> • обеспечение эффективности реализации программы наставничества, выражающейся в достижении установленных программой наставничества показателей • наличие базы наставников для

		<p>наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</p> <ul style="list-style-type: none"> • сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли. 	<p>ВР Ульянова О.В., заведующий практикой Стрелкова И.В., заведующий трудоустройством Барауля Т.С., заведующий отделением, Сабанова Н.А., заведующий отделением, Шиян Т.И., заведующий отделением, Шепотин Д.В., заведующий отделением Демидова Т.П., педагог- психолог колледжа Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром Афонасьева Н.Н, тьютор</p>	<p>реализации новых программ наставничества</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------

3. Ожидаемые результаты дорожной карты внедрения программы наставничества путем реализации дорожной карты.

Наименование показателя	2020	2021	2022	2023	2024
Доля преподавателей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	100%	100%	100%	100%	100%
Доля студентов из числа инвалидов/лиц с ОВЗ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, %	не менее 80%	не менее 90%	не менее 100%	не менее 100%	не менее 100%
Доля студентов из числа студентов 1 курсов, имеющих наставников из числа студентов – младших кураторов	100%	100%	100%	100%	100%
% студентов 2-4 курсов, имеющих наставников среди работодателей из числа социальных партнеров колледжа	не менее 20%	не менее 40%	не менее 60%	не менее 80%	не менее 95%
Доля студентов, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	не менее 20%	не менее 20%	не менее 20%	не менее 20%	не менее 20%
Доля преподавателей , вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	не менее 20%	не менее 20%	не менее 20%	не менее 20%	не менее 20%
Количество предприятий (организаций) вошедших в программы	не менее 45	не менее 50	не менее 65	не менее 75	не менее 90

наставничества, предоставив своих наставников					
Количество наставников от предприятий социальных партнеров	не менее 300	не менее 400	не менее 500	не менее 500	не менее 500
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	не менее 75%	не менее 85%	не менее 95%	не менее 95%	не менее 95%
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	не менее 75%	не менее 85%	не менее 95%	не менее 95%	не менее 95%
Вовлечение педагогов, студентов в различные формы наставничества	не менее 20%	не менее 20%	не менее 35%	не менее 55%	не менее 70%

Куратор и подкураторы программы наставничества, зона ответственности по каждому направлению реализации программы наставничества

Куратор и подкураторы программы наставничества	ФИО должность	Зона ответственности
Куратор программы наставничества	Гурьева С.Л., заместитель директора по УПР	<ul style="list-style-type: none"> - организация, координация всего цикла программы наставничества - контроль соблюдения сроков реализации всех этапов внедрения программы наставничества; - мониторинг реализации и эффективности программы наставничества, - внесение в формы федерального, регионального наблюдения данных о количестве участников программы наставничества; - решение организационных вопросов реализации программы наставничества;
Подкуратор программы наставничества в части реализации направления наставничества в форме «преподаватель – преподаватель»	Панасенко М.В., заместитель директора по УМР	<ul style="list-style-type: none"> - сбор и работа с базой наставников и наставляемых по курируемому направлению; - организация обучения наставников; - контроль реализации запланированных программ/планов наставничества по курируемому направлению;
Подкуратор программы наставничества в части реализации направления наставничества в форме «студент-инвалид /с ОВЗ – студент-волонтер»	Качан Р.Н., заведующий Ресурсным центром	<ul style="list-style-type: none"> - участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества по курируемому направлению; - персонифицированный учет обучающихся, педагогов, участвующих в программе наставничества по курируемому направлению;
Подкуратор программы наставничества в части реализации направления наставничества в форме «группа студентов 1 курса – младший куратор»	Поплавская М.И., заместитель директора по ВР	<ul style="list-style-type: none"> - мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц по курируемому направлению; - мониторинг реализации и эффективности программы наставничества по курируемому направлению,
Подкуратор программы наставничества в части реализации направления наставничества в форме «студент 2-4 курсов – работодатель»	Ульянова О.В., заведующий практикой заведующий отделением: Барауля Т.С. Сабанова Н.А. Шиян Т.И. Шепотин Д.В.	<ul style="list-style-type: none"> - внесение в формы федерального, регионального наблюдения данных о количестве участников программы наставничества по курируемому направлению; - решение организационных вопросов по курируемым направлениям программы наставничества.