Локальный акт 26-38

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»
(ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»)

РАССМОТРЕНО
на Совете техникума
Протокол № 14
от 02.11.2026

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»
_____ О.В. Хохлова
Приказ № 1 от 02.11.2026

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

2026

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее по тексту - Положение) в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» (далее по тексту – профессиональная образовательная организация, техникум) регламентирует организацию наставнической деятельности, закрепляет обязанности участников наставнической деятельности, устанавливает критерии оценки эффективности их деятельности.

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативными правовыми актами и иными документами:

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

– Распоряжение правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р «О Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года»;

– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 24.08.2022 № 762 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– распоряжение 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»;

– письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций»;

– письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

– профессиональные стандарты, применимые к должностям педагогических работников профессиональной образовательной организации;

– устав и иные локальные нормативные акты профессиональной образовательной организации.

1.3. Наставничество педагогических работников, в том числе молодых специалистов,

осуществляется с учетом требований профессиональных стандартов, применимых к соответствующим должностям, в целях скорейшего освоения наставляемыми трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами и квалификационными требованиями.

2. Порядок организации наставничества

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
2.2. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и развития, а также оказание помощи педагогическим работникам и обучающимся (далее - наставляемым) профессиональной образовательной организации в их профессиональном становлении и формировании профессиональных компетенций.
2.2.1. Наставник обеспечивает помощь наставляемому в освоении трудовых функций и умений, установленных профессиональным стандартом, а также в оценке соответствия уровня его компетенций требованиям профессионального стандарта.
Наставляемыми могут быть педагоги, обучающиеся.
2.3. Задачами наставничества являются:

– улучшение показателей наставляемых в образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;

– раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала наставляемых, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной и(или) профессиональной траектории;

– обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

– формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

– содействие молодым специалистам в освоении трудовых функций, профессиональных компетенций и квалификационных требований, предусмотренных профессиональным стандартом и занимаемой должностью;

– ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

– сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

– создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

– выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

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

2.4. Основные направления деятельности в рамках наставничества:

– руководство наставляемыми педагогическими работниками в сфере практической подготовки обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, а также руководство практической подготовкой наставляемых обучающихся;

– наставничество в отношении педагогических работников образовательной организации, активное сопровождение их профессионального развития в профессиональной образовательной организации;

– содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

– распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации.

2.5. Организация наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации.

2.5.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Программы наставничества профессиональной образовательной организации.

Программа наставничества разрабатывается заместителем директора по воспитательной работе и социальным вопросам профессиональной образовательной организации, методистами, социальным педагогом, ответственными за организацию наставничества, и включает в себя:

– реализуемые формы наставничества с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;

– типовые программы по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные программы наставничества с учетом выбранной ролевой модели (Приложения 1, 2).

2.5.2. Ответственность за организацию и результаты наставничества несет директор профессиональной образовательной организации, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей.

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

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников

образовательного процесса:

– обучающиеся, изъявившие желание в назначении наставника;

– педагогические работники, вновь принятые на работу в профессиональную образовательную организацию;

– педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

2.5.4. Наставниками могут быть обучающиеся, представители предприятия-партнера, педагогические работники профессиональной образовательной организации, имеющие успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и (или) профессионального, способные и готовые поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Общими критериями для отбора/выдвижения наставников являются:

– наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом образовательной-организации);

– 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,

– наличие профессиональных успехов (победитель или эксперт различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров),

– склонность к активной общественной работе, активное участие в деятельности образовательной организации и (или) профессионального сообщества.

2.5.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Закрепление наставников за наставляемыми, формирование наставнических пар/групп на учебный год (полугодие) устанавливается приказом руководителя профессиональной образовательной организации.

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

2.5.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары 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.

2.5.8. Замена наставника производится распорядительным актом руководителя образовательной организации, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

– прекращение наставником трудовых (образовательных) отношений с образовательной организацией;

– 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.

2.6. Этапы наставнической деятельности в образовательной организации включают в себя семь элементов/частей:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в образовательной организации, 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 образовательной организации.

Этап 2. Формирование базы наставляемых.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

Этап 3. Формирование базы наставников.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (п.2.5.4. настоящего Положения).

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников.

По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр/список наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставников и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений. Для проведения отбора распорядительным актом руководителя образовательной организации создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет руководитель образовательной организации, и в которую входит куратор.

Все наставники под руководством куратора готовят свои портфолио, которые вместе с реестром наставников размещаются на сайте образовательной организации (на странице/в разделе по наставничеству).

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп.

В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа распорядительным актом руководителя образовательной организации утверждается

Программа наставничества на текущий учебный год.

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников», которые включаются в Программу наставничества.

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп.

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

Этап 7. Завершение Программы наставничества текущего учебного года.

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

3. Права и обязанности участников наставничества

3.1. Права и обязанности куратора.

На куратора возлагаются следующие обязанности:

– формирование и актуализация базы наставляемых и реестра/списка наставников;

– разработка проекта ежегодной Программы наставничества образовательной организации;

– организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

– подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю образовательной организации;

– 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;

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

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

Куратор имеет право:

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

– организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, классные руководители, педагоги-психологи, преподаватели);

– вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставничество;

– инициировать мероприятия в рамках организации наставничества в образовательной организации;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников наставничества; организации взаимодействия наставнических пар;

– на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества реализации Программ наставничества.

3.2. Права и обязанности наставника.

Наставник обязан:

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

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

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

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

– своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

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

– принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в образовательной организации, в том числе в рамках «Школы наставников».

Наставник имеет право:

– привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в образовательной организации, 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 конкурсных комиссий принимать участие в оценке деятельности наставляемого;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества;

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

– на дополнительную оплату за выполнение работ, связанных с наставничеством;

– обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития;

– проводить диагностику профессиональных дефицитов наставляемого с использованием методов наблюдения, беседы, анализа результатов профессиональной деятельности, тестирования, с обязательным соблюдением конфиденциальности и этических норм. Результаты диагностики используются исключительно для планирования и корректировки индивидуальной программы наставничества.

3.3. Права и обязанности наставляемого.

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 обучению и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества образовательной организации.

Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в образовательной организации 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 в рамках Программ наставничества;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества;

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

4. Формы реализации наставнической деятельности

4.1. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в определенной ролевой ситуации, обусловленной их основной профессиональной деятельностью и(или) позицией.

4.2. Формы/модели наставничества:

4.2.1. «Педагог-наставник-педагог» – передача знаний, умений, компетенций на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в образовательной организации сотрудникам. Молодой педагог получает от педагога-наставника своевременную помощь на этапе адаптации в образовательной организации, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Педагог с недостаточными компетенциями в области информационных, коммуникационных технологий или др. получает от педагога-наставника помощь в их освоении и использовании.

Наставничество молодых педагогических работников с учетом профессиональных стандартов:

Педагог-наставник:

– анализирует требования профессионального стандарта по соответствующей должности;

– совместно с наставляемым выявляет дефициты компетенций и трудовых функций, необходимых для выполнения требований профессионального стандарта;

– включает в индивидуальный план мероприятия по освоению трудовых функций, указанных в профессиональном стандарте;

– оказывает методическую поддержку по вопросам применения профессионального стандарта в профессиональной деятельности;

– оценивает динамику освоения наставляемым трудовых функций и соответствие его компетенций требованиям профессионального стандарта.

Наставник(и): педагогические работники, имеющие квалификационную категорию и (или) успешный опыт в достижении личностного и (или) профессионального результата.

Наставляемый(ые): педагог(и), в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии, используемые в преподавании образовательных программ.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

а) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; ориентировать наставляемого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, информационных и коммуникационных технологий и др.

б) учитывать требования профессионального стандарта по соответствующей должности:

– совместное выявление дефицитов компетенций и трудовых функций, необходимых для выполнения профессионального стандарта;

– включение в индивидуальный план мероприятий по освоению трудовых функций, указанных в профессиональном стандарте;

– методическая поддержка по вопросам применения профессионального стандарта в профессиональной деятельности;

– оценка динамики освоения наставляемым трудовых функций и соответствия его компетенций требованиям профессионального стандарта.

Область применения: создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого преподавателя, серия семинаров, разработка методического пособия и др.

Оцениваемые результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в педагогическом коллективе образовательной организации; качественный рост успеваемости; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик педагога.

В рамках наставничества педагог-наставник вправе проводить диагностику профессиональных дефицитов наставляемого.

Цель диагностики: выявление «болевых точек» для совместного планирования мероприятий поддержки. Диагностика может включать: наблюдение за учебными занятиями, беседы, анализ планов и методических материалов, тестирование (предметное, методическое, психолого-педагогическое). Порядок и формы фиксации результатов диагностики определяются настоящим Положением и приложениями к нему (Приложение 5).

В ходе диагностики наставник отслеживает, какие знания усвоены наставляемым, какие умения отработаны, а где возникают сложности. Для этого используются следующие методы:

– наблюдение за учебными занятиями;

– беседы с наставляемым;

– анализ результатов профессиональной деятельности наставляемого**;**

– при необходимости: специальные тесты (предметные, методические, психолого-педагогические).

Под результатами профессиональной деятельности наставляемого понимаются созданные им материалы и документы, отражающие результаты его работы:

– методические разработки (конспекты занятий, сценарии мероприятий, дидактические материалы, критерии оценки);

– учебно-планирующая документация (рабочие программы, календарно-тематические планы, технологические карты);

– работы обучающихся (выполненные задания, проекты, результаты контрольных работ);

– портфолио и самоанализы (рефлексивные записи, анализ собственных занятий, трудностей и планов).

При анализе результатов профессиональной деятельности наставник оценивает их по следующим критериям:

– соответствие нормативным требованиям (федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), рабочей программе);

– методическая обоснованность (разнообразие методов, соответствие целям

занятия);

– рефлексивность (способность наставляемого видеть свои сильные стороны и точки роста);

– результаты обучающихся (наличие положительной динамики);

– самостоятельность при разработке материалов.

4.2.2. «Наставник – обучающийся (группа обучающихся)» – это практики наставничества без отрыва от процесса обучения для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества, с одной стороны, может помогать талантливому амбициозному обучающемуся планировать свою карьеру, готовиться к участию в профессиональных конкурсах, развивать соответствующие навыки и компетенции, с другой стороны, может способствовать оказанию целенаправленной помощи слабоуспевающему обучающемуся, формированию у него профессиональных интересов, мотивации к карьерному продвижению и саморазвитию.

Наставники: педагогические работники, имеющие квалификационную категорию и (или) успешный опыт в достижении личностного и (или) профессионального результата, а также представители предприятий-партнеров, заинтересованные в подготовке компетентного специалиста.

Наставляемый(ые): обучающийся, группа обучающихся.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие формированию навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к научно-исследовательской и трудовой деятельности.

Область применения: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, конкурсы профессионального мастерства, практики, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Оцениваемые результаты: улучшение образовательных результатов обучающегося; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации; увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником; результативность участия в конкурсах и (или) чемпионатах профессионального мастерства, увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников образовательной организации.

4.2.3. «Обучающийся-наставник–обучающийся» – это практики наставничества, направленные на помощь в адаптации к новым условиям обучения, формирование

личностных качеств обучающихся, способствующие успешному профессиональному становлению обучающихся-наставников и их подопечных, а также разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями.

Наставники: обучающиеся, имеющие успешный опыт в достижении личностного и (или) профессионального результата, принимающие активное участие в общественной жизни образовательной организации.

Наставляемый(ые): обучающийся, группа обучающихся, желающий(ие) улучшить свои профессиональные и личностные результаты.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих и(или) спортивных результатов, развитие гибких навыков и «метакомпетенций», оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества выпускников.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Область применения: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства и др.

Оцениваемые результаты: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона как отдельного обучающегося, так и внутри учебной группы и (или) образовательной организации; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

4.3. Все представленные формы/модели наставничества могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия, но и для групповой работы, при которой круг задач, решаемых с помощью Программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью проведения (при необходимости) дополнительных индивидуальных консультаций.

5. Мониторинг и оценка результатов наставничества

5.1. Мониторинг и оценку результативности системы наставничества в профессиональной образовательной организации осуществляет куратор.

Оценка результативности наставничества проводится с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно) на основании отчета о реализации Программы наставничества и портфолио наставника(ов).

5.2. В портфолио наставника объединяются Программа наставничества и документы, подтверждающие результативность деятельности наставника. Результативность

оценивается по формам/моделям наставничества и (или) по направлениям:

5.2.1. При форме/модели «Педагог-наставник – педагог» направления оценки результатов:

а) наставничество в отношении педагогических работников профессиональной образовательной организации, активное сопровождение их профессионального развития в образовательной организации:

– выполнение мероприятий индивидуального плана;

– результативность открытых учебных занятий, проведенных наставляемым;

– разработка наставляемым учебно-методической документации по преподаваемым дисциплинам и практикам;

– участие наставляемого в мероприятиях, проводимых в образовательной организации и за ее пределами;

– оценка соответствия профессиональных компетенций наставляемого требованиям профессионального стандарта (по итогам диагностики, собеседования, анализа результатов профессиональной деятельности);

б) содействие в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства:

– результативность участия наставляемого в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;

в) распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации:

– публикация педагогом-наставником методических разработок и научных статей по организации различных форм наставнической работы;

– презентация авторского подхода к организации наставнической деятельности профессиональному сообществу;

– участие и организация вебинаров и семинаров по проблемам наставничества;

– популяризация наставничества в средствах массовой информации.

5.2.2. При форме/модели «Наставник – обучающийся (группой обучающихся)» направления оценки результатов:

а) руководство практической подготовкой обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования:

– повышение качества практической подготовки наставляемого(ых), рост успеваемости по общепрофессиональным дисциплинам, профессиональным модулям, практикам;

– результативность кружковой работы с группой обучающихся (при наличии) (наградные материалы за участие в конкурсных мероприятиях, разработка моделей и т.п.);

– результативность участия наставляемого(ых) в конкурсах профессионального мастерства, в иных профессиональных мероприятиях;

– повышение мотивации наставляемого(ых) к профессиональной деятельности (в том числе по результатам анкетирования, индивидуальных достижений и др.);

б) распространение авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации в соответствии с подпунктом «в» пункта 5.2.1 настоящего Положения.

5.3. В целях обеспечения открытости реализации Программы наставничества на официальном сайте образовательной организации размещается и своевременно обновляется следующая информация:

– реестр/список наставников;
– портфолио наставников;
– отчет куратора о реализации системы наставничества (Приложение 3).

5.4. Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставничества в образовательной организации (Приложение 4).

5.5. Результаты диагностики (в том числе анализа результатов профессиональной деятельности) используются, для:

– корректировки индивидуальной программы наставничества (при выявлении устойчивых дефицитов);
– подбора целенаправленных методических материалов и проведения дополнительных консультаций;
– проведения диагностики для оценки эффективности наставничества;
– формирования отчетности для администрации образовательной организации.

Приложение 1
к Положению о наставничестве

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА ТИПОВОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»

«Утверждаю»
«____»_____20__ г.
_____/Инициалы Фамилия

Программа наставничества «*Название*» *(при наличии)*

Форма наставничества: *указать один из вариантов «педагог-наставник – педагог» / «наставник – обучающийся» / «обучающийся-наставник – обучающийся»*

ФИО наставника:	
Срок реализации программы:	с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.
ФИО наставляемого(-ых):	
Применимый профессиональный стандарт (для формы «педагог-наставник – педагог)	
Трудовая функция (для формы «педагог-наставник – педагог)	

Цель программы: _____
_____

№	Задание, мероприятие	Компонент профстандарта / трудовое действие/умение/знания (для формы «педагог-педагог»)	Срок	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1					
2					
3					
4					
5					
…					

Наставник _____
(подпись)

Наставляемый _____
(подпись)

Ответственный за внедрение наставничества (куратор) _____
(подпись)

Приложение 2
к Положению о наставничестве

ФОРМА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»

Индивидуальная программа наставничества
«Название» *(при наличии)*
ФАМИЛИЯ ИМЯ ОТЧЕСТВО наставляемого

Форма наставничества: *указать один из вариантов «педагог-наставник – педагог» / «наставник – обучающийся» / «обучающийся-наставник – обучающийся»*

ФИО наставника:	
Срок реализации программы:	с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.
Применимый профессиональный стандарт (для формы «педагог-наставник – педагог)	
Трудовая функция (для формы «педагог-наставник – педагог)	

Цель программы: _____
_____

№	Задание, мероприятие	Компонент профстандарта / трудовая функция/умение/ знания (для формы «педагог-педагог»)	Выявленный дефицит (по результатам диагностики)	Срок	Планируемый результат	Отметка о выполнении
1						
2						
3						
4						
5						
…						

Наставник _____
(подпись)

Наставляемый _____
(подпись)

Ответственный за внедрение наставничества (куратор) _____
(подпись)

Приложение 3
к Положению о наставничестве

ФОРМА ОТЧЕТА О РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»

Отчет о реализации системы наставничества
за *первое/второе* полугодие _____ учебного года

Программа наставничества за отчетный период реализуется в формах: *«педагог-наставник – педагог», «наставник – обучающийся», «обучающийся-наставник – обучающийся».*
Ссылка на целевую страницу Наставничество на сайте образовательной организации:
_____

Сформированные пары/группы наставник – наставляемый(ые)

№	ФИО наставника	ФИО наставляемого
1		
2		
3		

Количественные показатели Программы наставничества

Показатель	Значение
«педагог-наставник – педагог»	
Количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет)	
Количество педагогов (за исключением молодых), пожелавших войти в программы наставничества в роли наставляемого	
Количество педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	
Количество реализуемых программ наставничества	
«наставник – обучающийся»	
Количество педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество предприятий, вошедших в программы наставничества	
Количество представителей предприятий – партнеров, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество обучающихся, участвующих в программе	
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	
Количество реализуемых программ наставничества	
«обучающийся-наставник – обучающийся»	
Количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника	
Количество обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого	
Количество наставнических пар/групп в соответствии с приказом	
Количество реализуемых программ наставничества	

Информация о ходе реализации Программы наставничества

Мероприятия	Результат

Отбор/выдвижение наставников **Цель:** выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми	- закреплены пары «наставник – наставляемый» приказом ___, - разработаны типовые программы наставничества – __, - проведено встреч наставничества за период сентябрь – декабрь – __ встречи, -...
Формирование наставнических пар/групп **Цель:** сформировать пары «наставник - наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям	В соответствии с локальными актами было сформировано ___ пар наставников – наставляемых. Из них: педагог-наставник – педагог - ___, наставник – обучающийся - ___, обучающийся-наставник – обучающийся - _ На сайте размещена база наставников
Организация работы наставнических пар / групп **Цель:** формирование гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон	- организовано обучение наставников, - осуществлялась реализация индивидуальной образовательной траектории в соответствии с дефицитными компетенциями наставляемого, - проводилась корректировка программы в ходе ее реализации, - перенимался успешный практический опыт в ..., - проводилось наблюдение наставников за действиями наставляемых
Методическое сопровождение наставничества	1. Для успешной и продуктивной работы на сайте создан раздел «Наставничество», где размещены нормативные документы, планы, положения, индивидуальные программы, ведётся обзор имеющихся материалов для работы. 2. Координирование работы посредством совместных заседаний наставнических пар и школы молодого педагога. 3. Осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности. 4. Психологическая поддержка формируемых пар наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов. 5. Осуществление текущего руководства реализацией программ наставничества. *Обратите внимание, что в приложении мы НЕ используем терминов, которых нет в ЛНА* 6. Участие в методических и консультационных семинарах, вебинарах. ...

Результаты реализации программ наставничества

Показатели	Значение
«педагог-наставник – педагог»	
Количество открытых уроков, проведенных молодыми педагогами	
Количество методических указаний, разработанных наставляемыми	
Количество опубликованных статей наставляемыми	
Количество опубликованных статей наставниками	
Количество победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства	

Количество участников конкурсов профессионально мастерства	
Количество наставляемых, у которых по итогам диагностики, собеседования и анализа результатов профессиональной деятельности подтверждено соответствие профессиональным компетенциям требованиям профессионального стандарта (или положительная динамика освоения трудовых функций)	
«наставник – обучающийся»	
Количество победителей, призеров конкурсов профессионального мастерства	
Количество участников конкурсов профессионально мастерства	
Количество обучающихся, трудоустроенных на предприятия по результатам практик	
Количество победителей, призеров творческих конкурсов, спортивных и др. соревнований	
...	
«обучающийся-наставник – обучающийся»	
Охват обучающихся наставничеством, в % от общего количества	
Количество участников волонтерского движения (из числа наставляемых)	
Количество участников общественных объединений (из числа наставляемых)	
Количество победителей, призеров творческих и иных конкурсов	
...	

Выводы об эффективности системы наставничества за первое/второе полугодие ____/___ учебного года:

Приложение 4
к Положению о наставничестве

АНКЕТЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Анкета удовлетворенности наставляемого
Программой наставничества
Форма наставничества «педагог-наставник – педагог»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в программе наставничества? [да/нет]
2. Если «да», то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 по 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, др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах и др.)	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 умений и навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Достаточное ли количество мероприятий было проведено для Вас при реализации программы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Насколько Вы довольны поддержкой 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. Насколько оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько Вы довольны своей работой в качестве наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Насколько наставник помог Вам разобраться в требованиях профессионального стандарта по Вашей должности?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. Насколько мероприятия Программы наставничества были связаны с освоением трудовых функций, предусмотренных профессиональным стандартом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. **Оцените, насколько Вы продвинулись в освоении трудовых функций профессионального стандарта**	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

18. Что Вы ожидали от программы? _____
_____
19. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
_____

20. Как часто в ходе реализации программы проводились мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто	Достаточно часто	Редко	1–2 раза	Никогда

21. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
22. Хотели бы Вы продолжить работу по Программе наставничества? [да/нет]
23. Видите ли Вы свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет? [да/нет]
24. Появилось ли у Вас желание более активно участвовать в культурной, спортивной и др. жизни образовательной организации? [да/нет]
25. После общения с наставником почувствовали ли Вы прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала? [да/нет]
26. Заметили ли Вы сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря Программе наставничества? [да/нет]
27. Появилось ли у Вас желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставника
Программой наставничества

Форма наставничества «педагог-наставник – педагог»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в Программе наставничества? [да/нет]
2. Если «да», то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 по 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, др.)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Необходимость для наставляемого Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество мероприятий, проведенных в рамках реализации программы для развития профессиональных навыков наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими умениями и навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Достаточное ли количество мероприятий было проведено для наставляемого при реализации программы?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по Программе наставничества	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. Насколько оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. Насколько успешно наставляемый освоил трудовые функции, предусмотренные профессиональным стандартом?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. Насколько Вы довольны своей работой в качестве наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

16. Что Вы ожидали от Программы наставничества? _____
_____
17. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____
_____
18. Достаточно ли часто, на Ваш взгляд, проводились мероприятия для наставляемого в ходе реализации Программы наставничества?

Очень часто	Достаточно часто	Редко	1–2 раза	Никогда

19. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
20. Хотели бы Вы продолжить работу по Программе наставничества? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества в образовательной организации? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставляемого
Программой наставничества

Форма наставничества «наставник (педагог) – обучающийся»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в Программе наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 общаться с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий по развитию профессиональных компетенций (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических умений и навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от Программы наставничества? _____
_____
12. Что особенно ценно было для Вас в программе? _____
_____
13. Рады ли Вы участию в Программе наставничества? [да/нет]
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
15. Хотели бы Вы продолжить работу по Программе наставничества? [да/нет]
15. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставника
Программой наставничества

Форма наставничества «наставник (педагог) – обучающийся»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в Программе наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 Вам было общаться с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий по развитию профессиональных компетенций у наставляемого (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность организованных Вами мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Эффективность подготовки наставляемого к конкурсам профессионального мастерства	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по Программе наставничества	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. Насколько оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

13. Что Вы ожидали от Программы наставничества? _____
_____
14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____
_____
15. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
16. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? [да/нет]
17. Считаете ли Вы, что обучающиеся, участвующие в Программе наставничества, обладают достаточным уровнем подготовки (приобретенным за время программы) для дальнейшего профессионального развития и карьерного роста? [да/нет]
18. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставляемого
Программой наставничества

Форма наставничества «наставник (работодатель) – обучающийся»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в Программе наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 общаться с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на развитие профессиональных компетенций (стажировка, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Качество отработки отдельных профессиональных действий в конкретных ситуациях, включая профессиональную деятельность и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество передачи Вам необходимых практических умений и навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Помощь наставника в раскрытии и оценке Вашего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от Программы наставничества? _____
_____
12. Что особенно ценно было для Вас в программе? _____
_____
13. Рады ли Вы участию в Программе наставничества? [да/нет]
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
15. Хотели бы Вы продолжить работу по Программе наставничества? [да/нет]
16. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]
17. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям/специальностям? [да/нет]
18. Считаете ли Вы, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы?
[да/нет]
19. Считаете ли Вы, что участие в Программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве? [да/нет]
20. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставника
Программой наставничества

Форма наставничества «наставник (работодатель) – обучающийся»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в Программе наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 общаться с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий по развитию профессиональных компетенций у наставляемого	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Эффективность отработки отдельных профессиональных действий в конкретных ситуациях, включая профессиональную деятельность и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по Программе наставничества	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 оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от Программы наставничества? _____
_____
13. Что особенно ценно было для Вас в программе? _____
_____
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
15. Хотели бы Вы продолжить работу в Программе наставничества? [да/нет]
16. Рассматриваете ли Вы наставляемого потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? [да/нет]
17. Считаете ли Вы, что обучающиеся, участвующие в Программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы) для дальнейшего профессионального развития и карьерного роста? [да/нет]
18. Считаете ли Вы, что Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
19. Считаете ли Вы, что участие в Программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставляемого
Программой наставничества

Форма наставничества «обучающийся (наставник) – обучающийся»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в Программе наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 Вам было общаться с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий по развитию метакомпетенций (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и др.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Степень Вашей вовлеченности в общественные мероприятия и движения в ходе программы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Помощь со стороны наставника в раскрытии и оценке Вашего личного / профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Ощущение поддержки наставника	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Насколько оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от Программы наставничества? _____
_____
12. Что особенно ценно было для Вас в программе? _____
_____
13. Рады ли Вы участию в Программе наставничества? [да/нет]
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
15. Хотели бы Вы продолжить работу по Программе наставничества? [да/нет]
15. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставника
Программой наставничества

Форма наставничества «обучающийся (наставник) – обучающийся»

ФИО _____

1. Участвовали ли Вы раньше в Программе наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция: оцените в баллах (выделив/обведя одну цифру) 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 Вам было общаться с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество организации Вами мероприятий по развитию метакомпетенций (кружковая деятельность, консультации, мастер-классы, тренинги и др.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Эффективность организованных Вами мероприятий, подразумевающих развитие у наставляемого навыков презентации, самопрезентации, коммуникации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Насколько полно с Вашей помощью наставляемый включился в общественную жизнь?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый коммуницирует в обществе	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Включенность наставляемого в процесс реализации мероприятий по Программе наставничества	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 оправдались Ваши ожидания от Программы наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

12. Что Вы ожидали от Программы наставничества? _____
_____
13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____
_____
14. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]
15. Хотели бы Вы продолжить работу по Программе наставничества? [да/нет]
16. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять систему наставничества? [да/нет]

Приложение 5
к Положению о наставничестве

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»

КАРТА ДИАГНОСТИКИ И ОЦЕНКИ СООТВЕТСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ СТАНДАРТУ

(заполняется для формы наставничества «педагог-наставник – педагог»)

ФИО наставника:	
Срок реализации программы:	с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.
Наименование профессионального стандарта (для формы «педагог-наставник – педагог»)	
Обобщенная трудовая функция	
Период оценки	с «__» ____ 20__ г. по «__» ____ 20__ г.
Наставник	

№	Задание, мероприятие	Компонент профстандарта/ трудовое действие/умение/ знания (для формы «педагог-педагог»)	Метод оценки (наблюдение/ беседа/анализ результатов профессиональной деятельности/ тестирование)	Результат (соответствует/ частично соответствует/ не соответствует)	Комментарий
1					
2					
…					

Итоговый вывод:

□ Наставляемый соответствует требованиям профессионального стандарта в полном объеме.

□ Наставляемый частично соответствует требованиям профессионального стандарта (указать дефициты: _____).

□ Наставляемый не соответствует требованиям профессионального стандарта (указать причины: _____).

Рекомендации по дальнейшему развитию:

1…

2…

Наставник _____
(подпись)

Наставляемый _____
(подпись)

Ответственный за внедрение наставничества (куратор) _____
(подпись)