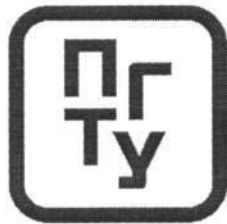


Приложение 5  
к приказу и.о. ректора ФГБОУ ВО «ПГТУ»  
от 17 января 2024 г. № 09-05

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПРИАЗОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**



УТВЕРЖДЕНО  
решением Ученого совета  
ФГБОУ ВО «ПГТУ»  
протокол от 27 декабря 2023 г. № 10

Ввести в действие с  
17 января 2024 года

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ИНСТИТУТЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ПРИАЗОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»**

Мариуполь  
2024

**СОДЕРЖАНИЕ**

|   |    |
|---|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....                           | 3  |
| 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ .....               | 3  |
| 3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА .....             | 4  |
| 4. ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.....            | 5  |
| 5. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ..... | 13 |
| 6. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА .....    | 20 |
| Приложение 1 к Положению.....                     | 22 |
| Приложение 2 к Положению .....                    | 23 |
| Приложение 3 к Положению .....                    | 25 |
| Приложение 4 к Положению .....                    | 26 |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее – Положение) в Институте среднего профессионального образования федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приазовский государственный технический университет» (далее – ИСПО ФГБОУ ВО «ПГТУ», ИСПО, Институт) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ;

- Трудовым кодексом РФ;

- Постановлением Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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 декабря 2019 г. № Р-145);

– Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Приазовский государственный технический университет»;

– локальными нормативными актами ИСПО ФГБОУ ВО «ПГТУ».

## 2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

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

2.3. Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих

их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в организации.

2.8. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.9. Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

2.10. Благодарный выпускник – выпускник Института, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

### **3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

3.1. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 14 лет, педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов ИСПО.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в ИСПО;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

#### **4. ПРИМЕРНЫЕ ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА**

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник. В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте до 19 лет. В формах «преподаватель – преподаватель» и «студент – студент» возрастной параметр не задается.

4.2. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной

деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены:

- «студент – студент»;
- «преподаватель – студент»;
- «преподаватель – преподаватель»;
- «работодатель – студент».

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 участников программы.

#### 4.5. Форма наставничества «студент – студент».

Предполагает взаимодействие обучающихся Института, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих 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 благодарных выпускников.

#### Портрет участников.

**Наставник:** активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель внутренних и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни ИСПО.

#### Наставляемый:

**Вариант 1. Пассивный.** Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Института, отстраненный от коллектива.

**Вариант 2. Активный.** Обучающийся с особыми образовательными



потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

В Институте СПО: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

4.6. Форма наставничества «преподаватель – студент/группа студентов».

Наставничество «преподаватель – студент (группа студентов)» может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и студента) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Такая форма предполагает наставничество без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанной с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целью такой формы наставничества является создание благоприятных

условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

Задачи наставничества:

- формирование и развитие гибких навыков у обучающихся;
- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования посредством передачи наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- участие студента в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах различного уровня;
- активное участие в реализации образовательных и культурных проектов студентов;
- снижение числа студентов, состоящих в «группе риска».

Портрет участников.

Наставник: работник ИСПО, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Института СПО, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Института СПО.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях студент, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.



Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – студент» могут быть:

- взаимодействие «тренер – конкурсант» в процессе подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций студентов, а также при организации проектной деятельности студентов;

- взаимодействие «увлеченный человек – студент со сходными интересами» осуществляется во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций студентов, в выявлении и развитии талантов и способностей к творчеству, социально-общественной деятельности, спорту;

- взаимодействие «надежное плечо – студент, нуждающийся в помощи» происходит в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию или входящих в «группу риска».

Наставничество «преподаватель – студент (группа студентов)» может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и студента) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

#### 4.7. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель».

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ИСПО, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым являются следующие: содействие формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорение процесса профессионального становления педагога;

формирование сообщества образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Института, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в ИСПО. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития.

Портрет участников.

Наставник: опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах ИСПО. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных,

коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине (поиск пособий, составление рабочих программ, тематических планов и т. д.).

#### 4.8. Форма наставничества «работодатель – студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия ИСПО и представителя предприятия (организации) (профессионала) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

##### Портрет участников.

Наставник: неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией.

Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к

студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри ИСПО.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы.

В Институте СПО: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

4.9. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы,



остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

## **5. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.1. Программа наставничества включает шесть основных этапов (приложение 1 к Положению).

Первый этап – подготовка условий для запуска программы наставничества. На данном этапе осуществляется нормативно-правовое оформление программы наставничества, а также реализуются организационные меры и мероприятия: информирование работодателя о подготовке программы, сбор предварительных запросов и предложений работодателей и студентов; назначение куратора, отвечающего за реализацию программы; определение целей и задач, формы наставничества, ожидаемых результатов; формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для её реализации ресурсов; разработка системы поощрения наставников.

Второй этап – формирование баз наставников и наставляемых. Данный этап предусматривает организацию самодиагностики и внешней диагностики профессиональных компетенций наставляемых, сбор данных о имеющихся у них профессиональных дефицитах и запросах; информирование наставляемых о целях и возможностях программы наставничества, мотивацию их к участию в программе наставничества; включение собранных данных в базу наставляемых, а также в систему мониторинга влияния программы наставничества на профессиональное развитие наставляемых.

Третий этап – отбор и обучение наставников. Данный этап предусматривает организацию обучения наставников, представление команды наставников студентам.

Четвертый этап – формирование наставнических групп. Данный этап предполагает отбор наставников под собранные запросы студентов для осуществления наставничества в текущем учебном году, разработку индивидуальной программы наставничества и методических инструментов наставника; организацию встречи наставника и наставляемых для формирования и запуска деятельности наставнических групп.

Пятый этап – организация работы наставнических групп. Данный этап включает в себя разработку и реализацию студентами совместно с наставником индивидуальных программ профессионального развития, сопровождение и мониторинг их реализации; выбор форматов и организацию взаимодействия членов наставнической группы и её наставника; методическое сопровождение деятельности наставников со стороны куратора, включая предоставление



наставникам методических рекомендаций и других материалов по взаимодействию с наставляемыми; осуществление обратной связи от наставников и наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы наставничества; мониторинг влияния программы наставничества на показатели профессиональной эффективности наставляемых.

Шестой этап – завершение наставничества. Данный этап посвящён проведению рефлексии подведению итогов мониторинга влияния программы наставничества на показатели профессиональной эффективности наставников и наставляемых; оценке эффективности программы наставничества; реализации системы поощрений наставников; организации праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; обобщение, описание и представление к публикации лучших практик наставничества.

5.2. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей ИСПО в Целевой модели наставничества рассматриваются четыре формы наставничества: «Студент – студент», «Преподаватель – студент/группа студентов», «Преподаватель – преподаватель», «Работодатель – студент».

5.3. Представление программ наставничества в форме «Студент – студент», «Преподаватель – студент/группа студентов», «Преподаватель – преподаватель», «Работодатель – студент» осуществляется на методическом, педагогическом совете и родительском собрании.

5.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый проводятся в соответствии с дорожной картой реализации наставничества в ИСПО (приложение 2 к Положению).

5.4.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

Участники: куратор, наставник, наставляемый.

Роль куратора: организация, наблюдение, представление участников. Представление наставника. Наставник рассказывает наставляемому о себе.

Рекомендуемые пункты:

– Кто я, чем занимаюсь?

– Почему я хочу быть наставником?

– Мой опыт.

– Чем я могу и хочу поделиться с наставляемым? Что мне важно увидеть в наставляемом?

Представление наставляемого. Наставляемый не обязан «понравиться» наставнику, его задача – рассказать о себе, своих проблемах и целях на текущий момент, если они сформированы, дать понять куратору и наставнику, в каком направлении необходимо вести работу в будущем.

Обязательные пункты:

- Кто я, чем занимаюсь?
- Почему мне хочется принять участие в программе?
- Над какими вопросами (проблемами) я хотел бы поработать? Что мне важно увидеть в наставнике?

Взаимный интерес. Куратор наблюдает за общением наставника и наставляемого, определяет, насколько два конкретных человека готовы работать друг с другом, есть ли у них точки пересечения (включая темперамент, схожие сферы деятельности, интересы и т. д.).

Закрепление договоренностей.

Куратор сообщает о сроках программы, а также о важности ответственной позиции, доверия и вовлеченности программу наставничества.

Отдельно проговариваются и также закрепляются темы: конфиденциальности взаимодействия (и исключений); необходимости честной и открытой коммуникации; личных границ взаимодействия; обмена контактами.

Необходимо, чтобы в той или иной форме участники проговорили, что они готовы работать друг с другом. Подобная договоренность может быть закреплена с помощью документа, содержащего:

- обязательства по соблюдению взаимных договоренностей; права и обязанности сторон;
- регулярность встреч;
- обязательство о неразглашении личной информации о психологических и иных аспектах;
- обязательства наставника по отношению к родителям наставляемых, если для того существуют основания.

Результаты знакомства: наставник и наставляемый готовы к дальнейшему взаимодействию, между ними возникло понимание, они готовы поставить (и ставят) цель на первую встречу, назначают ее время.

5.4.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый.

Роль куратора: после встречи зафиксировать ее результаты, подтолкнуть к развитию отношений.

Решение конкретной задачи. Наставник, исходя из первой встречи, предлагает наставляемому решить одну небольшую, но конкретную и прикладную задачу, чтобы продемонстрировать возможный формат работы и проверить комфортность взаимодействия на практике. Это может быть беседа, ролевая игра, дискуссия, педагогическая игра, совместное решение прикладной задачи (теста). Совместное посещение мероприятия, работу над крупным проектом, просмотр фильма и т. д. для первой встречи лучше не использовать, так как ее задача - проверка условий работы.

Рефлексия. По окончании встречи наставник и наставляемый (группа наставляемых) представляют краткие результаты куратору. Возможно

заполнение специального дневника в онлайн-режиме, что упростит куратору задачу по анализу и контролю хода программы наставничества. Эти результаты и ответы помогут обоим участникам понять, в каком направлении им лучше двигаться, какой формат встреч является комфортным, отразить свои отношения.

Рекомендуемые пункты для заполнения:

- Что получилось? Что понравилось?
- Благодаря чему стало возможно достичь результата?
- Что в следующий раз можно будет сделать по-другому?

Результаты пробной рабочей встречи: наставник и наставляемый понимают, чем могут быть полезны друг другу, что подходят по стилю общения и темпераменту, начинают выстраивать доверительные отношения, получают первый результат, готовы к созданию долгосрочного плана реализации программы наставничества.

5.4.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: представить наставнику и наставляемому структуру плана работы, еще раз обговорить организационные вопросы, определить примерное количество встреч, проконтролировать понимание участниками важности следования плану реализации поставленной цели.

Желания и ресурсы.

Вместе с куратором пара или группа обсуждает и по итогу формулирует цели на ближайший период работы (минимум на месяц). Куратор может предложить участникам программы нижеследующую структуру, которая облегчит процесс перевода «мечты», наставляемого в конкретную цель, результаты достижения которой могут быть измерены и оценены в рамках программы наставничества.

Для начала наставляемый отвечает на вопрос «Что я хочу, чтобы у меня было?» и на листе бумаги или устно перечисляет 5 достижений (ощущений, предметов).

После того как определены 5 ключевых направлений, заполняется таблица.

| Наименование ожидаемого результата | Какие ресурсы у меня есть, чтобы это получить? | Каких ресурсов мне не хватает, чтобы достичь цели и получить желаемое? | Как измерить результат реализации цели? Как я пойму, что достиг ее? | Сколько мне нужно времени, чтобы это получить? |
|------------------------------------|--|--|---|--|
| Желание                            |  |  |   |  |

Цели и результаты.

После того как наставник и наставляемый определили, с какими желаниями и, соответственно, целями они будут работать на первом отрезке времени, куратор предлагает участникам создать карту будущей работы. Эту карту можно в будущем оцифровать, чтобы иметь возможность сверяться с ней, оценивая каждую отдельную встречу.

| Цель № 1   |  |       |   |                      |
|--|--|-------|---|----------------------|
| Желаемый результат (как вы видите конечную реализацию цели?) | Конкретные действия и шаги, направленные на получение максимального результата | Сроки | Показатель эффективности (по каким результатам конкретной деятельности можно будет оценить, что вы движетесь к поставленной цели) | Отметки о выполнении |

На этом же этапе наставник и наставляемый при помощи куратора определяют, сколько встреч и в каком формате им может понадобиться, чтобы достичь цели. Куратор напоминает, что после каждой встречи в дневник желательно будет заносить результаты, свидетельствующие (или нет) о постепенном движении к цели. Эти результаты в дальнейшем будут использоваться для своевременной корректировки плана работы и для финального представления результатов работы пары или команды, а также для оценки деятельности самого наставника и результатов программы наставничества.

Результаты встречи-планирования: поставлены цели и определены сроки взаимодействия, создан примерный план встреч в рамках программы наставничества.

#### 5.4.4. Совместная работа наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются.

Первые 10 минут встречи посвящены обсуждению изменений, произошедших с момента последней встречи. Подростку будет проще раскрыться и настроиться на работу, если он будет говорить о чем-то понятном

и знакомом, а наставник поймет, в каком настроении его наставляемый и чему в этот раз можно будет посвятить работу.

Следующие 40 минут посвящены непосредственно работе: это может быть беседа, разбор кейса, посещение мероприятия, работа над проектом, любая иная деятельность.

Последние 10 минут отводятся на обсуждение и рефлекссию, необходимо резюмировать встречу. Наставляемый и наставник могут ответить на следующие вопросы (и при желании занести их в дневник):

– Приблизились ли мы сегодня к цели? Что сегодня получилось хорошо?

– Что стоит изменить в следующий раз? Как я сейчас себя чувствую?

– Что нужно сделать к следующей встрече?

Встречи проводятся не реже одного раза в две недели. Оптимальная частота – два раза в неделю, если речь идет о формах «преподаватель – преподаватель», «студент – студент».

5.4.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый, куратор.

Роль куратора: организовать встречу, провести анализ результатов, отрефлексировать с участниками их работу в программе наставничества, собрать обратную связь (общую и индивидуальную), собрать информацию о проведенных активностях и достижениях для подсчета баллов (используются для рейтинга наставников и команды), принять решение совместно с участниками о продолжении взаимодействия в рамках нового цикла или о его завершении.

Куратор уточняет у участников примерный срок завершения работы по достижению поставленных целей, если сроки отличаются от заявленных в образовательной организации. Совместно выбирается удобная дата для встречи и подведения итогов.

Среди вопросов, ответы на которые должны быть зафиксированы для создания полной картины результатов работы, должны быть следующие:

– Что самого ценного было в вашем взаимодействии? Каких результатов вы достигли?

– Чему вы научились друг у друга?

– Оцените по десятибалльной шкале, насколько вы приблизились к цели.

– Как вы изменились?

– Что вы поняли про себя в процессе общения? Чем запомнилось взаимодействие?

– Есть ли необходимость продолжать работу вместе?

– Хотели бы вы стать наставником или продолжить работу в роли наставника?



По окончании встречи куратор собирает заполненные участниками ответы на вопросы и поздравляет с завершением программы наставничества. Если участники обоюдно выражают желание продолжить общение в рамках будущих программ наставничества, куратор фиксирует это в результатах и в базах наставников и наставляемых, если участники выражают желание продолжить взаимодействие вне программы, куратор также фиксирует это в результатах.

После этого куратор сообщает место и время проведения финального мероприятия для награждения лучших пар или групп и их наставников и просит пару или группу подготовить презентацию своей работы, а также материал для кейса, который будет опубликован на сайте Института и включен, если позволяют результаты, в базу успешных наставнических практик.

Результаты этапа: пара или группа достигла необходимого результата, отношения были завершены качественным образом и отрефлексированы, участники испытывают к друг другу благодарность, планируется (или нет) продолжение отношений, участники поняли и увидели ценность ресурса наставничества и вошли в базу потенциальных наставников, собраны достижения группы и наставника, начата подготовка к оформлению кейса и базы практик.

С согласия участников куратор может транслировать промежуточные результаты работы партнерам программы и широкой общественности для поддержания интереса к ней и вовлечения потенциальных участников в будущий цикл.

На этом этапе ведется активная работа по мониторингу:

- получение обратной связи от наставляемых – для мониторинга динамики влияния программы на наставляемых;

- получение обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов – для мониторинга эффективности реализации программы.

Результатом этапа должны стать стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, и реализованная цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы.

#### 5.4.6. Подведение итогов наставничества в ИСПО.

Подведение итогов программы наставничества в Институте представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в ИСПО.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлекссию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

## 6. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Наставничество организуется на основании приказа ректора ФГБОУ ВО «ПГТУ».

6.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора (по учебно-методической работе).

6.3. Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом ректора ФГБОУ ВО «ПГТУ».

6.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников (приложение 3 к Положению).

6.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором ИСПО во взаимодействии с куратором, педагогами, классными руководителями, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

6.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни ИСПО, отстраненные от коллектива.

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

6.7. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских собраний;
- выпускники, заинтересованные в поддержке Института;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

6.8. Участие наставника и наставляемых в Целевой модели основывается на добровольном согласии.

6.9. Для участия в программе заполняются согласие на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласие от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

6.10. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества,

6.11. Формирование наставнических пар/групп возможно более эффективно после заполнения и обработки анкет наставляемых и наставников (по разным формам наставничества) (приложение 4 к Положению).

6.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается методическим советом ИСПО.

6.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

#### ПОДГОТОВЛЕНО:

Директор Института среднего  
профессионального образования  
ФГБОУ ВО «ПГТУ»



И. Ф. Литвиненко

#### СОГЛАСОВАНО:

Первый проректор



Ю. Г. Сагиров

Ведущий специалист  
юридического отдела



Л. В. Бондарь

Приложение 1  
к Положению



## Форма дорожной карты реализации наставничества в ИСПО

| Мероприятие   | Сроки | Ответственные |
|---|-------|---------------|
| 1   | 2     | 3             |
| Информирование педагогов ИСПО о реализации программы  |       |               |
| Информирование родителей о планируемой реализации программы наставничества  |       |               |
| Встреча с представителями организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества  |       |               |
| Встреча с обучающимися ИСПО с информированием о реализуемой программе наставничества  |       |               |
| Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы |       |               |
| Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от законных представителей несовершеннолетних участников  |       |               |
| Анализ полученных от наставляемых данных. Формирование базы наставляемых  |       |               |
| Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества  |       |               |
| Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных                                      |       |               |
| Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование   |       |               |
| Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния  |       |               |
| Проведение собеседования с наставниками   |       |               |
| Организация групповой встречи наставников и наставляемых  |       |               |
| Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения групповой встречи   |       |               |
| Анализ анкет групповой встречи и соединение наставников и наставляемых в пары   |       |               |
| Информирование участников о сложившихся парах/группах. Закрепление пар/групп приказом директора ИСПО  |       |               |
| Проведение первой, организационной, встречи наставника и  |       |               |
| Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и  |       |               |
| Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым  |       |               |
| Регулярные встречи наставника и наставляемого   |       |               |



| 1   | 2 | 3 |
|---|---|---|
| Сроки сбора обратной связи от участников программы  |   |   |
| Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого  |   |   |
| Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых                               |   |   |
| Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества         |   |   |
| Проведение торжественного мероприятия для подведения итогов программы наставничества и награждения лучших наставников |   |   |
| Проведение мониторинга качества реализации программы  |   |   |
| Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на      |   |   |
| Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы                             |   |   |
| Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах ИСПО и организаций- партнеров   |   |   |



**Анкета наставляемого (форма наставничества – «студент-студент»)**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

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

12. Чего Вы ожидаете от программы? \_\_\_\_\_

13. Что особенно ценно для Вас в программе? \_\_\_\_\_

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

**Анкета наставляемого (формы наставничества – «преподаватель – студент»,  
«работодатель – студент»)**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

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

11. Чего Вы ожидаете от программы и своей роли?

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

**Анкета наставляемого (форма наставничества – «преподаватель – преподаватель»)**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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



**Анкета наставника (форма наставничества – «студент – студент»)**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

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

**Инструкция**

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

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

12. Чего Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

**Анкета наставника (формы наставничества – «преподаватель – студент»,  
«работодатель – студент»)**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

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

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Инструкция**

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

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3. Ожидаемая эффективность программы наставничества  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профорientационные 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 (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками?  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой?   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да / нет]

**Анкета наставника (форма наставничества – «преподаватель – преподаватель»)**

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

**Инструкция**

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

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

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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