	Комитет по образованию
	Санкт-Петербургское государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Колледж туризма и прикладных технологий» (Колледж туризма и прикладных технологий Санкт-Петербурга)

ПРИНЯТО

Методическим Советом
 Колледжа туризма и прикладных
 технологий Санкт-Петербурга
 Протокол от «11» 12. 2024 г.
 № 2


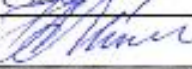
УТВЕРЖДАЮ

Директор
 Колледжа туризма и прикладных
 технологий Санкт-Петербурга
 С.А. Антонова
 «12» декабря 2024 г.



ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ

ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

	<i>Должность</i>	<i>Ф.И.О.</i>	<i>Дата</i>
Разработала	Зам. директора по УР	Головских Е.А. 	01.12.24
Проверил	зам. директора по МР	Миланов А.В. 	01.12.24
			<i>Стр. 1 из 18</i>

СОДЕРЖАНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	4
«ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ».....	4
ДОРОЖНАЯ КАРТА	9
ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА:	9
«ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ».....	9
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	12
МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ.....	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	16
ПЕРВЫЙ ЭТАП ОПРОСА ДЛЯ МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ДО НАЧАЛА РАБОТЫ)	16
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	20
ВТОРОЙ ЭТАП ОПРОСА ДЛЯ МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ПО ЗАВЕРШЕНИИ РАБОТЫ).....	20

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Программа реализации целевой модели наставничества «Преподаватель - Обучающийся» Санкт-Петербургского государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж туризма и прикладных технологий» (Далее Программа наставничества) разработана в соответствии с

- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации 2025 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;
- Распоряжением Минпросвещения России 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».

Программа наставничества отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника-преподавателя и наставляемого - студента в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в процесс обучения для достижения поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса, программа описывает этапы реализации концепции наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

Целью Программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого обучающегося, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Колледжа.

Задачами Программы наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной 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;
- 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 колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

Программа наставничества «Преподаватель - Обучающийся» это программа наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Данная Программа наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.
Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся;

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов.

1. Особенности выбора и назначения наставников из числа педагогических работников

1. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в колледже, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды.

2. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных педагогических работников колледжа, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в организации учебного процесса, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качествами:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в труде;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

Наставники могут быть назначены из числа педагогических работников колледжа: преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов-организаторов, педагогов-психологов, социальных педагогов, педагогов-организаторов ОБЖ, методистов.

4. Наставник является ответственным лицом за профессиональную и социальную адаптацию наставляемого.

5. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества наставляемых (обучающихся).

6. Временные рамки наставничества определяются индивидуальной программой наставничества.

7. Наставники назначаются приказом директора колледжа.

8. Наставляемые – это студенты колледжа из числа:

- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающие участие в жизни колледжа

- с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке, ресурсах

- одаренные студенты

2. Сферы ответственности наставника и наставляемого:

Общая сфера ответственности:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

Сфера ответственности наставника:

- ориентация на потребности и возможности обучающегося;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;

- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения - планирование занятий.

Сфера ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

3. Этапы взаимодействия наставника и наставляемого:

1-й этап - адаптационный;

II-й этап - основной (проектировочный);

III-й этап - контрольно-оценочный.

На I этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.

На II этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

На III этапе определяется уровень сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей.

По окончании срока наставничества (определяется планом работ) составляется отчет как наставником, так и наставляемым, после чего процесс считается завершенным.

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и наставляемого на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

4. Руководство работой наставника:

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебной работе, заведующего отделением, педагогов-организаторов, методистов.

Заместитель директора по учебной работе, заведующий отделением обязан:

- выбрать наиболее подготовленных наставников из числа педагогических работников колледжа;
- создать необходимые условия для совместной работы обучающихся с закрепленным за ним наставником.

Педагоги-организаторы колледжа обеспечивают поддержку наставников и осуществляют координацию работы наставника и наставляемого.

Методисты колледжа:

- Оказывают методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития наставников;
- Изучают, обобщают и распространяют положительный опыт организации наставничества в колледже.

5. Права и обязанности наставника и наставляемого:

Наставник имеет право:

- привлекать других опытных сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;
- запрашивать отчетную документацию наставляемого
- требовать выполнения индивидуального плана от наставляемого
- обращаться к куратору проекта, руководителю соответствующей формы наставничества за организационно-методической поддержкой при реализации индивидуального плана наставничества
- обращаться к директору колледжа с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения наставляемым всех мероприятий индивидуального плана.

Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, локальных нормативных актов Колледжа, а также документов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

Наставляемый имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством на рассмотрение администрации колледжа;

- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки
- отчитываться о своей работе перед наставником в части выполнения мероприятий согласно индивидуальному плану;
- проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества колледжа.

ДОРОЖНАЯ КАРТА
ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА:
«ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ»

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска Программы наставничества		
	<p>Задача: информирование о запуске программы наставничества; сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих этим запросам аудитории для поиска наставников</p> <p>Результат: определены необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние) для организации функционирования целевой модели наставничества</p>		
1.1	Информирование педагогических работников Колледжа о реализации Программы наставничества	Январь – февраль	Зам. директора по УР
1.2	Информирование обучающихся о планируемой реализации Программы наставничества	Январь – февраль	Зав. отделениями Классные руководители
2	Формирование базы наставляемых		
	<p>Задача: выявление конкретных проблем, обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества</p> <p>Результат: сформирована база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе</p>		
2.1	Проведение анкетирования среди обучающихся/педагогических работников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных от участников программы	Март	Зам. директора по УР Зав. отделениями Педагоги-организаторы
2.3	Анализ полученных от наставляемых и наставников данных. Формирование базы наставляемых	Март	Зам. директора по УР Зав. отделениями Педагоги-организаторы

Формирование базы наставников			
3	<p>Задача: поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников</p> <p>Результат: сформированы базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) колледжа</p>		
3.1	Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества	Апрель	Зам. директора по УР Зав. отделениями Педагоги-организаторы
3.2	Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Апрель	Зам. директора по УР Зав. отделениями Педагоги-организаторы
3.3	Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе	Апрель	Зам. директора по УР Зав. отделениями Педагоги-организаторы
3.4	Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников	Май	Зам. директора по УР Зав. отделениями Педагоги-организаторы
Отбор и обучение наставников			
4	<p>Задача: выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми</p> <p>Результат: сформирована база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации</p>		
4.1	Оценка участников-наставников по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников	Май	Зам. директора по МР Зам. директора по УР методисты
4.2	Проведение собеседования с наставниками (в некоторых случаях с привлечением педагога-психолога)	Апрель	Зам. директора по МР Зам. директора по УР методисты

4.3	Поиск экспертов и материалов для проведения обучения наставников	Май	Зам. директора по МР Зам. директора по УР методисты
4.4	Обучение наставников	Май	Зам. директора по МР методисты
5	Формирование наставнических пар или групп		
	Задача: формирование пар «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям		
	Результат: сформированы наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы		
5.1	Организация групповой встречи наставников и наставляемых	Сентябрь	Зам. директора по УР Зав. отделениями Педагоги-организаторы
5.2	Создание необходимых условия для совместной работы обучающихся с закрепленным за ним наставником	Сентябрь	Зам. директора по УР Зав. отделениями
6	Реализация программы наставничества		
	Задача: закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе		
	Результат: сформированы стабильные наставнические отношения, доведенные до логического завершения, реализована цель программы наставничества для конкретной наставнической пары или группы		
6.1	Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого	Сентябрь	Наставники
6.2	Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого	Октябрь	Наставники
6.3	Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым	Ноябрь	Зам. директора по УР Зам. директора по МР методисты
6.4	Регулярные встречи наставника и наставляемого Реализация индивидуального плана	Сентябрь-май	Наставники

6.5	Сроки сбора обратной связи от участников программы наставничества	Май	Зам. директора по УР Зам. директора по МР методисты
6.6	Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого	Май	Наставники
6.8	Анкетирование участников. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в программе наставничества	Май-Июнь	Зам. директора по УР Зам. директора по МР методисты
7	Завершение наставничества		
	Цель: усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества сотрудников, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов-наставников		
	Задача: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников. Результат: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых		
7.3	Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества	Сентябрь	Зам. директора по УР Зам. директора по МР методисты.
7.4	Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников	Сентябрь	Зам. директора по МР Зам. директора по УР методисты
7.7	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	Октябрь	Зам. директора по МР Зам. директора по УР методисты
7.8	Формирование долгосрочной базы наставников	Декабрь	Зам. директора по МР Зам. директора по УР методисты

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Для оценки эффективности внедрения и функционирования внутри колледжа разработанной Программы наставничества, предлагается выделить ряд наиболее важных критериев оценки как всех субъектов наставнической деятельности, так и самих аспектов, составляющих процесс наставничества.

Наименование показателя	Период год			
	2025	2026	2027	2028
Доля обучающихся от общего количества обучающихся колледжа, вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставляемого, %	5	10	15	20
Доля педагогов, от общего числа педагогических работников вошедших в программы наставничества колледжа в роли наставника, %	5	10	15	20
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, %	60	70	80	85
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %	60	70	80	85

1. В части оценки наставнической программы в колледже подобными критериями могут быть:

- соответствие условий организации наставнической деятельности, требованиям модели и программ, по которым она осуществляется;
- оценка организации наставнической деятельности в соответствии с принципом, заложенным в модели и программах;
- соответствие наставнической деятельности современным подходам и технологиям;
- наличие соответствующего психологического климата в образовательной организации, на базе которой организован процесс наставнической деятельности;
- логичность деятельности наставника, понимание им ситуации наставляемого и правильность выбора основного направления взаимодействия;
- положительная динамика в поступлении запросов участников на продолжение работы.

2. В части определения эффективности всех участников наставнической деятельности в колледже:

- степень удовлетворенности всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

3. Относительно изменений в личности наставляемого-участника, программы наставничества

в колледже критериями динамики развития наставляемых могут выступать:

- улучшенная и позитивная динамика образовательных результатов, изменение ценностных ориентаций участников в сторону социально-значимых;
- нормализация уровня тревожности; оптимизация процессов общения, снижение уровня агрессивности;
- повышение уровня самооценки наставляемого;
- повышение уровня позитивного отношения к учебе;
- активность и заинтересованность наставляемых в участии в мероприятиях, связанных с наставнической деятельностью;
- повышение уровня осведомленности о выбранной профессии, направления профессиональной деятельности;
- степень применения наставляемыми полученных от наставника знаний, умений и опыта в повседневной жизни, активная гражданская позиция.

Мониторинг процесса реализации Программы наставничества

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценка) качества реализуемой Программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп наставник-наставляемый. Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри колледжа, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост участников и положительную динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт, характера сферы увлечений участников, в соответствии с учебной и профессиональной успешностью и адаптивностью внутри коллектива.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наиболее рациональной и эффективной стратегии формирования пар наставник-наставляемый.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества и второй - по итогам прохождения программы. Соответственно все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг Программ наставничества направлен на 3 ключевые цели:

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы для наиболее эффективного формирования пар наставник-наставляемый.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса.
3. Анализ и корректировка сформированных стратегий образования пар наставник-

наставляемый.

Среди задач, решаемых данным мониторингом, можно выделить: взаимную заинтересованность сторон; научное и практическое обоснование требований к процессу наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных выше требований к личности наставника; определение условий эффективного наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок в соответствии с результатами. Сравнение характеристик образовательного процесса «на входе» и «выходе» реализуемой Программы наставничества.

Ожидаемые результаты

Результатом мониторинга является оценка и динамика:

- развития гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

Все это позволит увидеть, как повлияла Программа наставничества на участников, и спрогнозировать их дальнейшее развитие. Другим результатом мониторинга будут данные анализа и внесенные на их основании корректировки в рекомендации наиболее целесообразного объединения участников в пары наставник-наставляемый.

По результатам тестов будет сформирован отчет в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Среди оцениваемых результатов:

- вовлеченность обучающихся в образовательный процесс;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- сфера интересов, обучающихся;
- ведущая ролевая модель;
- уровень сформированности общих и профессиональных компетенций;
- желание посещения колледжа (для обучающихся);
- уровень личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- желание высокой успеваемости (для обучающихся);
- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);

Дополнительные материалы для реализации мониторинга представлены в Приложении 1-4

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

В целях популяризации роли наставника можно выделить следующие меры:

- организация и проведение семинаров, форумов, конференций наставников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т.д.;
- участие руководителей всех уровней в наставнической деятельности;
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на педагогических советах колледжа;
- размещение фотографий лучших наставников на доску почета и сайте колледжа;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа;
- возможность получения бесплатного обучения (конференции, курсы повышения квалификации и т.д.);
- включение в показатели эффективности педагогических работников, такого показателя как «наставничество»
- благодарственные письма и почетные грамоты лучшим наставникам и наставляющим.
- выдвижение самых результативных наставников на ежегодную премию лучшего наставника Санкт-Петербурга.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

ПЕРВЫЙ ЭТАП ОПРОСА ДЛЯ МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА (ДО НАЧАЛА РАБОТЫ)

Анкета наставляемого

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

Инструкция

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

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

13. Что Вы ожидаете от программы?

14. Что для Вас является особенно ценным в программе?

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

Анкета наставника

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. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

13. Что в программе является наиболее ценным для Вас?

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

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

**ВТОРОЙ ЭТАП ОПРОСА ДЛЯ МОНИТОРИНГА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
(ПО ЗАВЕРШЕНИИ РАБОТЫ)**

Анкета наставляемого

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

13. Что Вы ожидали от программы?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

19. Появилось ли у Вас желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения, спортивные секции? [да/нет]

20. Стали ли Вы интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью в интересующей Вас сфере)? [да/нет]

21. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего? [да/нет]

22. Возрос ли у Вас интерес к выбранной профессии/специальности? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас желание изучать что-то помимо основной образовательной программы среднего профессионального образования? [да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас профессиональной области? [да/нет]

25. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные спортивные мероприятия? [да/нет]

26. Появилось ли у Вас желание посетить дополнительные культурные мероприятия [да/нет]

27. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Анкета наставника

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

13. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

15. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

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

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

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

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

22. Возрос ли у Вас интерес к одной или нескольким профессиям? [да/нет]

23. Появилось ли у Вас лучшее понимание собственного профессионального будущего?
[да/нет]

24. Появилось ли у Вас желание реализовать собственный проект в интересующей Вас области? [да/нет]