

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

РАЗРАБОТАЛ

Преподаватель

А.В.Балыкина
«01» октября 2024г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор
БПОУ ГА «ГАГПК
им. М.З. Гнездилова»

Е.В. Басаргина
2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

Горно-Алтайск
2024

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

РАЗРАБОТАЛ
Преподаватель
_____ А.В.Балыкина
«01» октября 2024г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
БПОУ РА «ГАГПК
им. М.З.Гнездилова»
_____ Е.В. Басаргина
«__» _____ 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве

Горно-Алтайск
2024

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

Пояснительная записка

Настоящая программа наставничества БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» (далее – Программа) разработана с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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». (далее – Целевая модель).

Внедрение Целевой модели позволит создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, включая молодых специалистов.

Задачами внедрения Целевой модели в «БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

– формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;

– создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

– адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

– плавный «вход» молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБ ПОУ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

I. Общие положения

1.1. Программа наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» разработана на основании Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» и определяет порядок организации наставничества БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова».

1.2. Разработка и реализация Программы в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» основывается на следующих принципах:

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

– *«не навреди»* предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому;

– *обеспечения суверенных прав личности* предполагает диалогичность, недопущение покушений на тайну личности, какого-либо воздействия или обследования обманным путем;

– *индивидуализации* направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития. Принцип подразумевает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей, наставляемых с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

– *легитимности*, согласно которому деятельность по реализации программы наставничества должна соответствовать законодательству РФ;

– *равенства* предполагает реализацию программы в обществе, где признается право на культурные, национальные, религиозные и другие особенности;

– *аксиологичности* ориентирует на формирование привлекательности законопослушности, уважения к личности, государству, окружающей среде, безусловном основании на общечеловеческих ценностях, являющихся регуляторами поведения;

– *научности* предполагает реализацию в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» научно обоснованных и проверенных технологий;

– *системности* предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

– *стратегической целостности* определяет единую целостную стратегию реализации программы наставничества, обуславливающую основные стратегические направления такой деятельности;

– *комплексности* предполагает согласованность взаимодействия педагогов образовательной организации, специалистов иных организаций, участвующих в реализации программы наставничества;

– *личной ответственности* предполагает ответственное поведение наставника по отношению к наставляемому и программе, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

1.3. Значимыми для позитивной динамики образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности в планируемый

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

период формами наставничества являются: «Преподаватель - обучающийся», «Преподаватель - преподаватель», «Работодатель – студент (обучающийся)».

1.4. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологических» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

II Цели и задачи программы

Обеспечить развитие участников внедрения целевой модели наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» и улучшение личных показателей их эффективности в разрезе форм наставничества:

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося (студента и слушателя), молодого специалиста, начинающего педагога в сфере СПО, поддержка их индивидуальной образовательной траектории;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- выявление и актуализация у педагогических работников, студентов и слушателей колледжа «сильной» (внутренней устойчивой) мотивации к творческой и профессиональной деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемых, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций - как

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);

– плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

– формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и инновационных программах;

– адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;

– адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;

III Ролевые модели (микро-проекты) в рамках форм (проектов) наставничества, реализуемые в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова»

Форма (проект) наставничества	Вариации ролевых моделей (микро-проекты)
Преподаватель-преподаватель	– «опытный преподаватель – молодой (начинающий) преподаватель» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
Преподаватель - обучающийся	– «классный руководитель - обучающийся»- педагог программирует воспитательный процесс в колледже; – «преподаватель - талантливый обучающийся» -наличие у педагога профессионального стиля педагогической деятельности

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

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

IV. Организация деятельности БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» по внедрению Целевой модели

4.1. Реализация Программы представляет собой поэтапную работу на «внутреннем контуре» (внутри БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова») и «внешнем контуре» (партнеры БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова»). Она отражается в «дорожной карте» (Приложение 2).

4.2. Инструмент реализации Программы – базы наставляемых и наставников (приложение 3). Формирование баз осуществляется куратором во взаимодействии с классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних обучающихся, педагогами и иными педагогическими работниками БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова», располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся как потенциальных участников Программы.

4.3. Этапы реализации Программы (таблица 1).

Таблица 1. Этапы реализации программы наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова»

Этапы	Мероприятия	Результат
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1. Информирование. Создание благоприятных условий для запуска программы в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова». 2. Выбор форм наставничества. 3. Сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых. 4. Выбор аудитории для поиска наставников, привлечение внешних	Приказ об утверждении Плана реализации Целевой модели Протокол заседания Педагогического совета БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова». «Дорожная карта» реализации наставничества (ход работ, и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.), источники их привлечения (внутренние и внешние) (приложение 2). Пакет других установочных документов.

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

	ресурсов.	
Формирование базы наставляемых	1.Выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова», которые можно решить с помощью наставничества. 2. Сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых.	База наставляемых, карта аналитики областей запросов потенциальных наставляемых.
Формирование базы наставников	1. Работа внутри БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» включает действия по формированию базы из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; 2.Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа: сотрудников региональных предприятий, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками); успешных предпринимателей или общественных деятелей, желающих передать свой опыт; представителей других организаций, с которыми есть партнерские связи	База наставников, которые могут участвовать как в текущей Программе наставничества, так и в будущем. Она включает в себя -базу наставников от предприятий/организаций, -базу наставников из числа активных педагогов.
Отбор и обучение наставников	1. Выявление наставников, подходящих для конкретной формы. 2. Обучение наставников для работы с наставляемыми.	Заполненные анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками. Собеседование. Приказ о назначении наставников. Обучение наставников.
Формирование тандемов/групп	1. Встреча всех отобранных наставников и всех наставляемых.	Сформированные тандемы/группы, готовые продолжить работу в рамках Программы.

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

	2. Фиксация сложившихся тандемов/групп в специальной базе куратора.	Соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей. Приказ о закреплении тандемов/наставнических групп. Заполнение индивидуального маршрута наставляемого.
Запуск Программы	Закрепление гармоничны и продуктивных отношений в тандеме/группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон. Работа в каждом тандеме/группе включает: • встречу-знакомство, • пробную рабочую встречу, • встречу-планирование, • комплекс последовательных встреч, • итоговую встречу.	Мониторинг: • обратная связь от наставляемых (для мониторинга динамики влияния Программы на наставляемых); • сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы.
Завершение Программы	1. Подведение итогов работы каждого тандема/группы. 2. Оповещение участников тандема и родителей/законных представителей наставляемых об окончании наставничества. 3. Подведение итогов Программы на итоговом мероприятии ГБ ПОУ. 4. Популяризация эффективных практик.	Приказ о проведении итогового мероприятия Программы. База потенциальных наставников, банк методических материалов, развитое сообщество БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова».

V. Реализация целевой модели наставничества

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» — это передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в колледж работникам, молодым специалистам, но и к работающим сотрудинкам.

Цели и задачи: успешное закрепление на месте работы; повышение профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

актуальные педагогические задачи.

Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Данная форма позволяет:

- решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области применения информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в колледже;
- наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями;
- получать педагогам-наставляемым необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа.

Научно - методическая деятельность: открытые уроки; конкурсы; курсы повышения квалификации; творческие мастерские; школа начинающего педагога; тематические семинары; разработка методических материалов.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ СПО.

Результаты и социальные эффекты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих работать в качестве преподавателя в колледже; качественный рост успеваемости и сохранность контингента; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа профессиональных работ молодого/начинающего специалиста (статьи, исследования, методические практики).

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в реализации образовательных программ СПО.

Форма наставничества «преподаватель - обучающийся» — это практики наставничества в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности; без отрыва от учебы для дальнейшего профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

развитием, передачей знаний, навыков, компетенций, метакомпетенций.

Цели и задачи: разносторонняя поддержка обучающегося по реализации его индивидуальной образовательной траектории.

Данная форма помогает обучающимся:

- самоопределиться и самореализоваться как личности;
- выявлять и совершенствовать свои способности и таланты;
- планировать свою будущую карьеру;
- развивать соответствующие навыки, компетенции, метакомпетенции;
- осуществлять развитие учебной мотивации;
- осуществлять проектную деятельность;
- осуществлять научно- исследовательскую работу, принимать активное участие в конкурсах, олимпиадах, спортивных соревнованиях;
- вести здоровый образ жизни.

Научно - методическая деятельность: консультации; образовательные, социальные проекты; конкурсы профессионального мастерства; курсовые работы; ВКР; волонтерство; интеграция в профессиональное сообщество.

Результаты и социальные эффекты: коррекция и снятие эмоционального напряжения; эффективность профессионального развития обучающихся; высокие спортивные результаты; развитие творческого потенциала обучающихся; передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах, чемпионатах и т.п.); профилактика правонарушений; трансляция лучших достижений; мотивация трудоустройства и профессионального роста.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Форма наставничества «работодатель - обучающийся» - создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам СПО и представителя регионального предприятия (организации) 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

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

экономической систем.

Цели и задачи: овладение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Практико-ориентированная деятельность: учебная и производственная практика; программы дуального обучения; проектная деятельность; бизнес-проектирование; ярмарки вакансий; конкурсы проектных студенческих работ; дискуссии; экскурсии на предприятия; краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Результаты и социальные эффекты: развитие у наставляемых профессиональной мотивации к трудовой деятельности; улучшение образовательных результатов; численный рост количества мероприятий мотивационного и практического характера; увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги; конкурсы; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций - партнеров; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников колледжа.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результатом эффективной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников колледжа.

VI. Мониторинг эффективности реализации Программы

6.1. Мониторинг эффективности реализации Программы понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о Программе и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность представлять, как происходит процесс наставничества, каковы изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

наставляемых), какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества реализации Программы;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамики образовательных результатов.

Методика проведения мониторинга и анализа его результатов содержится в Приложении 4 Целевой модели.

6.2. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой Программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп «наставник-наставляемый». Мониторинг помогает отследить важные показатели качественного изменения БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова», динамику его показателей социального благополучия, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

Цели:

- 1) оценка качества реализуемой Программы;
- 2) оценка эффективности и полезности Программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации Программы, к личности наставника;
- контроль процесса наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT- анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

Результатом первого этапа мониторинга является аналитика реализуемой Программы: ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников Программы.

6.3 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. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в Программу наставничества, а второй - по итогам прохождения Программы. Все зависимые от воздействия Программы наставничества параметры фиксируются дважды.

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 тандемов.

Задачи:

- ☐ выявление взаимной заинтересованности 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.

Результаты второго этапа мониторинга являются материалами отчета в виде статистического анализа собранных данных (выделение значимых

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

корреляционных связей и различий, качественное описание проведенной математической обработки, визуализация в графической форме).

Результатом второго этапа 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; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова».

VIII. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Опросники для SWOT-анализа реализуемой программы наставничества

Форма наставничества «преподаватель - обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего

участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание посещать дополнительные творческие кружки, объединения	
Стал интересоваться новой информацией подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось желание изучать что-то помимо программы колледжа	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	
Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятия	

Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	
---	--

Личностная оценка наставников

Всего
участников –
Из них:
Довольны совместной
работойДовольны
результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель»

Личностная оценка наставляемых

Всего
участников –
Из них:
Довольны совместной
работойДовольны
результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	

После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметил рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных группах	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовал прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников

Всего

участников –

Из них:

Довольны совместной

работой Довольны

результатом

Характеристика, количество участников, отметивших ее для себя

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5 лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметил сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	

Появилось желание и/или силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
--	--

Форма наставничества «работодатель - обучающийся»

Личностная оценка наставляемых

Всего участников

—

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к одной или нескольким профессиям	
Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Хотел бы и/или планирует поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления	
Появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера	
Рассматривает вариант трудоустройства на региональных предприятиях	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой

Довольны результатом

Характеристика, количество участников, отметивших ее для себя

Характеристика	Количество участников, отметивших ее для себя
Рассматривает наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки	
Понравилось участвовать в программе	
Хотел бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	

**«Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова»
на 2024-2025гг.**

Этап	Содержание подэтапов	Мероприятия	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска программы наставничества	1) Изучение нормативной базы и тематических методических материалов	1.1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». 1.2. Изучение Положения о программе наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова», Типовой формы программы наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» и методических рекомендаций по ее созданию.	октябрь-ноябрь 2024	Куратор, администрация
	2) Информирование педагогического коллектива, БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» о Целевой модели наставничества; поиск потенциальных наставников	2.1. Проведение Педагогического совета «О Целевой модели внедрения наставничества» 2.2. Тематическая встреча с партнерами с целью информирования о программе наставничества 2.3. Тематические встречи с обучающимися БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» с целью информирования о программе наставничества (студенческая конференция, классные часы) 2.3. Актуализация потенциальных партнерских связей с целью поиска наставников, сотрудничество с администрацией региона. 2.4. Создание рубрики на сайте БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» (освещение деятельности на сайте).	ноябрь 2024	Куратор, администрация, классные руководители
	3) Подготовка нормативной базы реализации целевой	3.1. Издание приказа «О внедрении целевой модели наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова»»	ноябрь 2024	Директор, куратор, проектная группа

	модели наставничества в ГБ ПОУ	3.2. Назначение куратора и проектной группы программы наставничества БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» (издание приказа). 3.3. Обучение куратора. 3.4. Разработка и утверждение программы наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова» 3.5. Разработка и утверждение «дорожной карты» реализации программы наставничества в БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова». Издание приказа об утверждении Плана реализации Целевой модели.		
Формирование базы наставляемых	4) Сбор данных о наставляемых	4.1. Анкетирование обучающихся/педагогов, желающих принять участие в программе наставничества. 4.2. Сбор дополнительной информации о запросах, наставляемых (обучающиеся/педагоги) от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители. 4.3. Анализ данных. 4.4. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов. 4.5. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся.	ноябрь 2024	Куратор, администрация, классные руководители
Формирование базы наставников	5) Составление старт-листа наставников	5.1. Анкетирование среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на сбор и обработку персональных данных 5.2. Анализ анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. Формирование базы наставников 5.3. Оценка участников-наставляемых по заданным параметрам, необходимым для будущего сравнения и мониторинга влияния программ на всех участников.	ноябрь 2024	Администрация, куратор, классные руководители

		5.4. Собеседования с наставниками. 5.5. Приказ о назначении наставников. 5.6. Формирование базы наставников.		
Обучение наставников	6) Обучение наставников	6.1. Обучение наставников	в течение учебного года	Куратор, психолог
Формирование тандемов/ групп	7) Формирование тандемов/ групп	7.1. Представление наставников участникам программы 7.2. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника/наставляемого после завершения круглого стола. 7.3. Анализ анкет и формирование тандемов/групп. 7.4. Информирование участников о сложившихся тандамах/группах. Закрепление тандемов/групп приказом руководителя БПОУ РА «ГАГПК им. М.З. Гнездилова». 7.5. Составление планов индивидуального развития наставляемых/плана наставничества. 7.6. Организация психологического сопровождения наставляемого, не сформировавшего пару (при необходимости), поиск резервных наставников.	ноябрь 2024	Куратор, психолог
Организация работы тандемов/групп	8) Закрепление продуктивных отношений в тандеме/группе	8.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. 8.2. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого. 8.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым. 8.4. Регулярные встречи наставника и наставляемого. 8.5. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. 8.6. Регулярная обратная связь от участников программы. 8.7. Проведение групповой заключительной встречи всех пар и групп наставников и наставляемых. 8.8. Анкетирование участников. Мониторинг личной удовлетворенности участием в программе.	в течение учебного года	Куратор
Завершение наставничества	9) Подведение итогов работы каждого тандема/	9.1. Проведение мониторинга качества реализации программы наставничества и личной удовлетворенности участием в программе наставничества.	май 2025	Куратор, администрация,

	группы и программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников	Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников. 9.2. Оценка участников по заданным параметрам, проведение второго, заключающего этапа мониторинга влияния программ на всех участников. 9.3. Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 9.4. Участие в конкурсе. 9.5. Оформление итогов и процессов совместной работы в рамках программы наставничества в кейсы 9.6. Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров 9.7. Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых 9.8. Формирование долгосрочной базы наставников. 9.9. Участие в итоговом семинаре по наставничеству		классные руководители
--	---	--	--	------------------------------

Целевые показатели:

В результате реализации программы наставничества обеспечен охват данными программами:

1) обучающихся:

не менее 10% в 2025 году;

не менее 20% в 2026 году;

2) педагогических работников:

не менее 10% в 2025 году;

не менее 20% в 2026 году;

Форма базы наставляемых
База наставляемых (педагогов) для формы «педагог-педагог»

№ п/п	ФИО наставляемого	Место работы наставляемого, должность	Основной запрос наставляемого	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Форма наставничества	Ф.И.О., место работы наставника	Результаты программы

База наставляемых (обучающихся)
для форм «педагог-студент», «работодатель-студент»

№ п/п	ФИО наставляемого	Место учебы наставляемого (курс, специальность)	Основной запрос наставляемого	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Форма наставничества	Ф.И.О., место работы наставника	Результаты программы

Форма базы наставников

База наставников (педагогов) для форм «преподаватель-преподаватель», «преподаватель-студент»

№ п/п	ФИО наставника	Место работы наставника, должность	Основные компетенции наставника	Возраст наставляемых	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Форма наставничества	Количество наставляемых	Результаты программы

База наставников (работодателей) для формы «работодатель-студент»

№ п/п	ФИО наставника	Место работы наставника, должность	Основные компетенции наставника	Возраст наставляемых	Наименование программы наставничества, срок реализации программы	Форма наставничества	Количество наставляемых	Результаты программы

ДНЕВНИК НАСТАВЛЯЕМОГО

ФИО наставляемого: _____ -

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

Дата встречи	Какие изменения произошли с момента последней встречи	Новый запрос (какие появились вопросы с момента последней встречи)	Содержание встречи	Затруднения, возникшие в процессе встречи (при наличии)	Шкала удовлетворенности встречей (от 1 до 3, где: 1 – ничего не понял, 2 – остались вопросы, 3 – все понятно)
....					
....					
....					
Показатель удовлетворенности взаимодействия с наставником: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий					

Наставляемый: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.

ФИО (подпись) (дата)

ДНЕВНИК НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

ФИО наставляемого: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная/групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
....						
....						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий 1-2 – средний 2-3 – высокий						

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
ФИО (подпись) (дата)

Макеты опросных анкет для участников форм наставничества

АНКЕТА

для выявления запросов обучающихся

ФИО _____
курс _____ группа _____

п/п	Вопрос	Ответ
1.	Как вы оцениваете Вашу успеваемость?	☐ Отлично, все пятерки; ☐ Являюсь хорошистом; ☐ Удовлетворительно; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____.
2.	Есть ли у Вас трудности в обучении?	☐ Да (укажите предмет(ы)) _____ ; ☐ Нет. ☐
3.	Есть ли у Вас трудности в общении	☐ Со сверстниками; ☐ С друзьями; ☐ С родителями; ☐ С педагогами; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ .
4.	В чем причина затруднений по Вашему мнению?	☐ Недопонимание с родителями; ☐ Недопонимание с педагогом; ☐ Недопонимание с друзьями; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ .
5.	Как Вы думаете, чему Вам необходимо научиться для преодоления этих затруднений?	☐ Общаться с людьми, строить диалог; ☐ Преодолевать страх; ☐ Распланировать свое время; ☐ Проявлять терпимость; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ .
6.	Чего Вам не хватает в основной образовательной программе?	☐ Творческих занятий на интересующую тему; ☐ Интересных тем уроков; ☐ Внеурочной деятельности; ☐ Профильного обучения; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ .
7.	Посещаете ли Вы кружки,	☐ Да (укажите какие) _____

	секции, объединения?	☐ ; ☐ Нет.
8.	Что Вам нравится в этих кружках, секциях, объединениях?	☐ Хорошие педагоги; ☐ Удобное расписание занятий; ☐ Дружелюбный коллектив сверстников; ☐ Кружок рядом с домом/местом учебы; ☐ Возможность заниматься творчеством; ☐ Затрудняюсь ответить; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ .
9.	Если Вы не посещаете кружки, секции, объединения, то укажите причину?	☐ Не устраивает расписание занятий; ☐ Мне это не интересно; ☐ Это не пригодится в будущем; ☐ Недружественный коллектив; ☐ Рядом с домом/местом учебы нет интересных кружков, секций, объединений; ☐ Нет информации об интересующих меня кружках, секциях, объединениях; ☐ Затрудняюсь ответить; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ .
	Готовы ли Вы обучаться в свободное от учебы время?	☐ Да; ☐ Нет (укажите причину) _____ .
10.	По какой форме Вам было бы удобно обучаться дополнительно?	☐ Очно; ☐ Заочно; ☐ Дистанционно; ☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ .
11.	Какие направления обучения Вам были бы интересны?	☐ Программирование, робототехника и др.; ☐ Бисероплетение, рукоделие, шитье; ☐ Фотография, кинематография; ☐ Биология, зоология, ландшафтный дизайн и др.; ☐ Занятия спортом (настольный теннис, спортивная акробатика, плавание и др.), спортивный туризм; ☐ Вокал, музыка и др.; ☐ Рисование; ☐ Танцы, хореография; ☐ Краеведение, история; ☐ Волонтерство, лидерство, социальная помощь;

		☐ Другое (напишите Ваш вариант) _____ _____ .
--	--	--

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа(ы) наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

(подпись/ФИО/должность)

АНКЕТА

для выявления запросов молодых специалистов

ФИО _____

Какой предмет Вы преподаете _____

Стаж работы _____

№ п/п	Вопрос	Ответ
1.	Удовлетворены ли Вы своей профессией и местом работы?	☐ В целом удовлетворен; ☐ Профессией удовлетворен, но хотел бы сменить место работы; ☐ Сменил бы профессию, если бы представилась такая возможность; ☐ Трудно сказать определенно, не знаю; ☐ Не удовлетворен совсем; ☐ Другое _____.
2.	Охарактеризуйте Ваши отношения с администрацией	☐ Администрация ценит меня как профессионала; ☐ Я чувствую заботу администрации; ☐ Я чувствую себя нужным; ☐ Наши взаимоотношения носят формальный характер; ☐ Администрация совсем меня не ценит; ☐ Другое _____.
3.	Что Вы считаете наиболее важным в работе?	☐ Точное следование правилам, нормам, инструкциям; ☐ Отточенное мастерство, высокий профессионализм; ☐ Соответствующее материальное вознаграждение; ☐ Профессиональное лидерство; ☐ Не выделяться из коллектива; ☐ Высокая оценка со стороны руководства; ☐ Высокая оценка Вашего труда со стороны коллег; ☐ Общение с детьми; ☐ Другое _____.
4.	Что из перечисленного представляет для Вас наибольшее затруднение?	☐ Выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей урока; ☐ Мотивировать деятельность обучающихся; ☐ Подготавливать для обучающихся задания различной степени трудности; ☐ Активизировать обучающихся в обучении; ☐ Организовывать сотрудничество между обучающимися; ☐ Организовывать самоконтроль и взаимоконтроль обучающихся; ☐ Организовывать своевременный контроль и коррекцию ЗУН/УУД обучающихся; ☐ Развивать творческие способности обучающихся; ☐ Другое _____.

5.	К кому Вы обращаетесь за помощью, затруднительных ситуациях?	☐ К администрации (директору, и. т.д.); ☐ К руководителю методического объединения; ☐ К наставнику; ☐ К коллегам; ☐ К методисту НМЦ по предмету; ☐ Не знаю к кому обратиться; ☐ Другое _____.
6.	Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?	☐ Да; ☐ Нет; ☐ Частично; ☐ Другое _____.
7.	Каких знаний, умений, навыков или способностей Вам не хватает в Вашей педагогической деятельности?	Педагогических знаний ☐ Знания правил внутреннего распорядка и правил по охране труда и требований к безопасности образовательной среды; ☐ Знания истории, теории, закономерности и принципы построения и функционирования своего предмета; ☐ Знания к современному подходу к обучению и воспитанию обучающихся; ☐ Знания методов и технологий поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения; ☐ Другое _____.
		Педагогических умений ☐ Умение применять современные образовательные технологии в образовательную деятельность, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы; ☐ Умение организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона; ☐ Умение планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с программой; ☐ Умение разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных программ и обеспечивать ее выполнение; ☐ Другое _____.
		Педагогических способностей ☐ Способность объективно оценивать успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития; ☐ Способность формировать преодоление интеллектуальных трудностей, решать принципиально новые задачи, проявлять уважение к интеллектуальному труду и его результатам; ☐ Способность формировать знания и умения у обучающихся логического рассуждения и коммуникаций; ☐ Способность организовать учебный процесс в соответствии стандартом ФГОС в общеобразовательной организации;

		☐ Другое_____.
8.	В каких направлениях организации учебно-воспитательного процесса вы испытываете трудности?	☐ В календарно-тематическом планировании; ☐ В проведении уроков; ☐ В проведении внеклассных мероприятий; ☐ В общении с коллегами, администрацией; ☐ В общении с обучающимися, их родителями; ☐ В работе с детьми группы риска, ОВЗ; ☐ Другое_____
9.	Каким формам повышения квалификации Вы бы отдали предпочтение?	☐ Самообразованию; ☐ Практико-ориентированному семинарам; ☐ Курсам повышения квалификации; ☐ Мастер-классам; ☐ Творческим лабораториям; ☐ Индивидуальной помощи со стороны наставника предметным кафедрам; ☐ Семинарам, вебинарам; ☐ Конференциям, круглым столам; ☐ Другое_____
10.	Каким направлениям обучения Вы бы отдали предпочтение?	☐ Методы обучения и их эффективное использование в образовательном процессе; ☐ Приемы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся; ☐ Учет и оценка знаний, обучающихся; ☐ Психолого-педагогические особенности обучающихся разных возрастов; ☐ Урегулирование конфликтных ситуаций; ☐ Формы работы с родителями; ☐ Формы и методы педагогического сотрудничества с обучающимися; ☐ Другое_____
11.	Что вас привлекает в программе наставничества?	☐ Новизна деятельности; ☐ Возможность экспериментировать; ☐ Пример и влияние коллег и руководителя; ☐ Возможность профессионального роста; ☐ Другое_____

*выберите один или несколько вариантов ответов, или допишите свой вариант

Рекомендовано:

Форма наставничества_____

Программа(ы) наставничества_____

Обучение_____

Другое_____

Дата_____ Подпись ответственного лица_____

(подпись/ФИО/должность)

АНКЕТА

для выявления компетенций наставника – педагога/работодателя

ФИО педагога/работодателя _____

Место работы _____

Должность _____

Стаж _____

№ п\п	Вопрос	Ответ
1	Есть ли опыт работы в качестве наставника?	☐ Да; ☐ Нет.
2	Почему Вы решили стать наставником?	☐ Хочу быть полезным; ☐ Хочу, чтобы кто-то не совершал мои ошибки; ☐ Хочу, чтобы мой авторитет признавали; ☐ Хочу научиться общаться с молодым поколением; ☐ Хочу развить свое мышление, общаясь с молодым поколением; ☐ Другое _____.
3	Какие у вас есть качества, навыки или другие характеристики, способные принести пользу молодежи?	☐ Умение планировать; ☐ Умение взаимодействовать/сотрудничать; ☐ Умение адаптироваться; ☐ Умение работать самостоятельно; ☐ Умение анализировать; ☐ Знание предмета/опыт работы; ☐ Другое _____.
4	Готовы ли вы взять на себя обязательство участвовать в программе наставничества с момента вашего прикрепления к наставляемому до ее завершения?	☐ Да; ☐ Нет.
5	Сколько времени в неделю вы готовы уделять наставничеству?	☐ Не более 1 часа; ☐ 1-2 часа; ☐ 2-3 часа; ☐ Более 3 часов; ☐ Другое _____.
6	Вы готовы регулярно и открыто общаться с куратором программы, ежемесячно предоставлять информацию о вашей наставнической	☐ Да; ☐ Нет.

	деятельности, а также получать отзывы относительно вашего участия в программе наставничества?	
7	В каких обучающих мероприятиях в рамках программы наставничества вы готовы принимать участие?	☐ В очных семинарах/лекциях/конференциях; ☐ В дистанционных семинарах/лекциях/конференциях; ☐ В очных курсах повышения квалификации; ☐ В дистанционных курсах повышения квалификации; ☐ В очных курсах переподготовки; ☐ В дистанционных курсах переподготовки; ☐ Другое _____.
8	Готовы ли вы работать с людьми группы риска и ОВЗ?	☐ Да ☐ Нет ☐ Затрудняюсь ответить ☐ При необходимости, да
9	В чем Вы видите результаты осуществления Вами наставничества?	☐ В эффективном выполнении конкретных поручений наставляемым; ☐ В положительной мотивации наставляемого к учебе/работе; ☐ В саморазвитии; ☐ В осознанности; ☐ В личной продуктивности ☐ ☐ В самоопределении; ☐ В самостоятельности наставляемого; ☐ Другое _____.
10	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд должен обладать наставник?	☐ Сопереживание; ☐ Строгость; ☐ Чувствительность; ☐ Проницательность; ☐ Авторитетность; ☐ Пунктуальность; ☐ Уважение к личности; ☐ Поощрение инициативы; ☐ Самокритичность; ☐ Внимательность; ☐ Требовательность; ☐ Желание развиваться; ☐ Другое _____.
11	Какими нижеперечисленными качествами на Ваш взгляд Вы обладаете?	☐ Сопереживание; ☐ Строгость; ☐ Чувствительность; ☐ Проницательность; ☐ Авторитетность; ☐ Пунктуальность; ☐ Уважение к личности;

		☐ Поощрение инициативы; ☐ Самокритичность; ☐ Внимательность; ☐ Требовательность; ☐ Другое _____.
12	Какими качествами на Ваш взгляд должен обладать наставляемый?	☐ Ответственность; ☐ Исполнительность; ☐ Дисциплинированность; ☐ Умение отстаивать собственное мнение; ☐ Внимательность; ☐ Быстрая обучаемость; ☐ Уважение к наставнику; ☐ Уверенность; ☐ Пунктуальность; ☐ Желание развиваться; ☐ Другое _____.

Самоанализ

Мои сильные стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они проявляются
Мои слабые стороны (3-5)	В каких ситуациях и каким образом они могут стать позитивными

Портрет наставника:

Рекомендовано:

Форма наставничества _____

Программа наставничества _____

Обучение _____

Другое _____

Дата _____ Ответственное лицо _____

подпись/ФИО/должность

Анкета удовлетворенности наставляемого
Форма «педагог – студент»

ФИО _____

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

13. Что особенно ценно было для Вас в программе?

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

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

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

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

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

19. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]
20. Хотели бы и/или планируете ли Вы поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления? [да/нет]
21. Появилось ли у Вас желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера? [да/нет]
22. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставника
Форма «педагог – студент»

ФИО _____

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?

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

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

17. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки? [да/нет]

18. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе? [да/нет]

19. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

Анкета удовлетворенности наставляемого «Педагог – педагог»

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

13. Чего 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/что хотелось бы изменить?

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

18. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Анкета удовлетворенности наставника «Педагог – педагог»

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

12. Чего Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас было в программе?

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

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

17. Понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

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

Анкета удовлетворенности наставляемого «Работодатель – студент»

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. Эффективность программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Уровень комфорта при общении с наставником	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстри, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. Качество передачи Вам необходимых практических навыков	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. Помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Ощущение поддержки наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Что Вы ожидали от программы и своей роли?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Насколько оправдались Ваши ожидания?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. Что особенно ценно было для Вас в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

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

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

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

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

18. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы? [да/нет]

19. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? [да/нет]

20. Рассматриваете ли Вы вариант трудоустройства на региональных предприятиях?
[да/нет]

**Анкета удовлетворенности наставника
«Работодатель – студент»**

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

б. Если да, то где?

Инструкция: оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

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

12. Что Вы ожидали от программы и своей роли?

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

14. Что особенно ценно для Вас в программе?
15. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]
16. Рассматриваете ли Вы наставляемого (наставляемых) потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки?
[да/нет]
17. Считаете ли Вы, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе? [да/нет]
18. Считаете ли Вы, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы?
[да/нет]
19. Считаете ли Вы, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу? [да/нет]
20. Появилось ли у Вас желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества? [да/нет]

Приложение 6.

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА

ФИО наставника: _____

Программа наставничества: _____

Форма наставничества: _____

Направление: _____

Наименование проекта: _____

№ п.п.	ФИО наставляемого	Планируемые результаты	Краткая характеристика достигнутых результатов
1.			
2.			

Наставник: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

Куратор: _____ / _____ / _____ 202__ г.
 ФИО (подпись) (дата)

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/15

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Дата получения	Номер экземпля ра	Структурные подразделения	Должность, ФИО согласовавшего документ	Подпись
	1.	администрация	Директор Басаргина Е.В.	
	2.	администрация	Зам.директора по СВР Руднева И.Н.	
	3.	администрация	Зам.директора по УР Снежко Т.Ю.	
	4.	СП	Рук. СП СМК Рахно Я.О.	
	5.	СП	Преподаватель Балыкина А.В.	

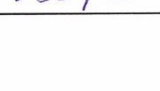
	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/15

ЛИСТ РАССЫЛКИ

Дата получения	Номер экземпля ра	Структурные подразделения	Должность, ФИО получившего документ	Подпись
	1	администрация	Директор Басаргина Е.В.	
	2	администрация	Зам. директора по УР Снежко Т.Ю.	
	3	СП	Преподаватель Балыкина А.В.	

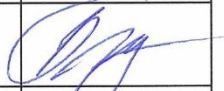
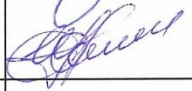
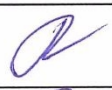
	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

ЛИСТ РАССЫЛКИ

Дата получения	Номер экземпля ра	Структурные подразделения	Должность, ФИО получившего документ	Подпись
	1	администрация	Директор Басаргина Е.В.	
	2	администрация	Зам. директора по УР Снежко Т.Ю.	
	3	СП	Преподаватель Балыкина А.В.	

	Министерство образования и науки Республики Алтай бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Алтай «Горно-Алтайский государственный политехнический колледж им. М.З. Гнездилова»	ПОЛОЖЕНИЕ	
		Версия 2	Дата «01» октября 2024г. Стр.1/56

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Дата получения	Номер экземпля ра	Структурные подразделения	Должность, ФИО согласовавшего документ	Подпись
	1.	администрация	Директор Басаргина Е.В.	
	2.	администрация	Зам.директора по СВР Руднева И.Н.	
	3.	администрация	Зам.директора по УР Снежко Т.Ю.	
	4.	СП	Рук. СП СМК Рахно Я.О.	
	5.	СП	Преподаватель Балыкина А.В.	