

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 12.08.2024 10:01:28

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d8986ab6255891f388f913a1351f9e

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ В.Я.ГОРИНА»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

П Р И К А З

«28» июня 2024 г.

№ 429-3

п. Майский

**Об утверждении Положения о наставничестве в
ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ**

В целях реализации приоритетных задач государственной молодежной политики РФ и выполнения ключевого показателя эффективности реализации молодежной политики и воспитательной деятельности в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ по направлению «Кадровое обеспечение»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о наставничестве ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ.
2. Проректору по цифровой трансформации С.Ю. Харламову разместить Положение о наставничестве ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ на официальном сайте университета в разделе: Сведения об образовательной организации // Документы.
3. Деканам факультетов и руководителям структурных подразделений, настоящий приказ довести до сведения обучающихся и сотрудников.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Ректор



С.Н. Алейник

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Я. ГОРИНА»
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)**

СОГЛАСОВАНО

Проректор по ВДиМП

«__» _____ 2024 г.,

_____ Т.Г. Магар



УТВЕРЖДЕНО

приказом ректора

ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ

«*дс*» *дс* 2024 г. № *429-3*.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ (далее – Университет) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Федеральным законом от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», Федеральным законом от 31.07.2020 № 304-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся», 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», Письмом 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») и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в университете и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в университете являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- кураторы наставнической деятельности в университете из числа проректоров;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники университета;
- участники бизнес-сообщества, в том числе – сотрудники университета, работодатели, сотрудники органов власти, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся университета, а также оказание помощи научно-педагогическим работникам (далее — НПР) ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, молодёжной, инфраструктурной, кадровой, социальной политик университета;
- 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;
- ускорение процесса профессионального становления и развития НПР, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации НПР при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в университете и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной, воспитательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической траектории;
- 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 университета, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ (Приложение 1) предполагает осуществление следующих функций:

– привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

– осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности университета;

– проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

– обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в университете;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, внедрения Целевой модели.

Программа наставничества включает в себя:

1) реализуемые формы наставничества:

- «студент-студент»;
- «преподаватель-преподаватель»,
- «работодатель – студент»
- «преподаватель-студент (группа студентов)»

2) реализуемые направления наставничества (в соответствии с основными направлениями реализации государственной молодёжной политики в университете):

- Добровольчество;
- Патриотика;
- Культура и творчество;

- Спорт;
- Медиа;
- РСО;
- Социальное и бизнес-проектирование;
- Наука;
- Движение Первых;
- Международное сотрудничество;
- Профессиональное развитие.

3.2. Формы наставничества:

«Преподаватель–преподаватель»— передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в университете сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в университете, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями. 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 преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

«Преподаватель – студент (группа студентов)» — это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель 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 по 11 основным направлениям через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих и научных мероприятиях, практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов и др.

«Студент-студент» — это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающейся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность;

- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

«Работодатель – студент» — временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

3.3. Организация работы наставников и контроль наставнической деятельности возлагается на курирующих проректоров по направлениям и через экспертную комиссию университета.

3.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- НПР, вновь принятые на работу в университет;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.5. Наставниками могут быть:

- студенты университета;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица университета,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, бизнес-партнеры, изъявившие готовность принять участие в

реализации Целевой модели. Критерии отбора/выдвижения наставников представлены в Приложении 2.

3.6. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

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

3.8. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.9. Замена наставника производится куратором в случаях:

- прекращения наставником трудовых отношений с университетом;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- систематического неисполнения наставником своих обязанностей;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованной просьбы наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.10. Этапы наставнической деятельности в университете осуществляются в соответствии с Целевой моделью и включают в себя пять этапов:

Этап 1. Формирование базы наставляемых/наставников;

Этап 2. Отбор/выдвижение наставников по формам и направлениям;

Этап 3. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 4. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. Прохождение универсальной обучающей программы наставничества (Приложение 3).

Этап 5. Ежегодное участие наставников и наставляемых в федеральных проектах и конкурсах.

4. Права и обязанности участников модели

4.1. Права и обязанности наставника

4.1.1. Наставник обязан:

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

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

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

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

– своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

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

– принимать участие в федеральных, региональных, университетских мероприятиях, организуемых для наставников.

4.1.2. Наставник имеет право:

– привлекать наставляемого к участию в федеральных, региональных, университетских мероприятиях;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в университете, в том числе с деятельностью наставляемого;

– выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

– требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

– обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Индивидуального плана, в том числе за организационно-методической поддержкой.

– обращаться к куратору с заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

4.2. Права и обязанности наставляемого

4.2.1. Наставляемый обязан:

– выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выбранным направлением наставничества;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

4.2.2 Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в университете нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору.

4.3. Права и обязанности куратора

4.3.1. Куратор наставнической деятельности имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы университета, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в университете;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству университета предложения о поощрении участников наставнической деятельности, организации взаимодействия наставнических пар.

4.3.1. Куратор наставнической деятельности обязан:

- координировать деятельность наставников и наставляемых;
- оказывать своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности;
- проводить мониторинг и оценка качества наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм и направлений наставничества;
- обеспечивать своевременный сбор данных по оценке эффективности наставника и наставляемого (Приложение 4);
- получать обратную связь от участников наставнической деятельности (через опросы, анкетирование), совершать обработку полученных результатов;
- анализировать и обобщать положительный опыт осуществления наставнической деятельности в университете и участвовать в его распространении.

5. Мотивация участников программы наставничества

5.1. Участники системы наставничества в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены экспертной комиссией к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Лучший наставник» и др.;
- размещение информации о достижениях в социальных сетях и информационных стендах университета;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- вхождение в экспертный клуб университета;
- вхождение в число кадрового резерва;

- использование возможностей социального лифта.

5.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации преподавателей-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения ректором университета.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке. Внесение изменений и дополнений оформляется приказом ректора университета.

6.3. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ и иными локальными нормативными актами университета.

Целевая модель наставничества ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ

1

Формирование базы наставников

- Прохождение анкетирования.
- Регистрация на платформе «Академия наставников».
- Регистрация в системе ВОД «Наставники России».

Формирование базы наставляемых

- Прохождение анкетирования.

ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- «студент-студент»;
- «преподаватель-преподаватель»;
- «работодатель – студент»;
- «преподаватель-студент (группа студентов)».

2

Отбор/выдвижение наставников по направлениям

- Формирование реестра наставников , прошедших отбор на основании анкетирования по 4 формам и 11 направлениям.

3

Формирование наставнических пар/групп

- Формирование наставнических пар/групп и разработка индивидуальных планов. Утверждение планов.

4

Организация и осуществление работы наставнических пар/групп

- Текущая работа по индивидуальному плану.
- Прохождение на платформе «Академия наставников» 7 обязательных курсов.
- Изучение методических материалов в системе ВОД «Наставники России».

5

Ежегодное участие наставников и наставляемых в федеральных проектах и конкурсах

- Подведение итогов.
- Проведение итоговых мероприятий.
- Награждение эффективных участников наставнической деятельности.

НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА:

- Добровольчество;
- Патриотика;
- Культура и творчество;
- Спорт;
- Медиа;
- РСО;
- Социальное и бизнес-проектирование;
- Наука;
- Движение Первых;
- Международное сотрудничество;
- Профессиональное развитие.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом университета);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций;
- способность развивать других;
- способность выстраивать отношения с окружающими;
- ответственность;
- нацеленность на результат;
- умение мотивировать и вдохновлять других;
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Формы наставничества	Критерии
СТУДЕНТ-СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> - ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, демонстрирующий высокие образовательные результаты, достижения в сфере государственной молодёжной политики; - участник образовательных, спортивных, творческих проектов (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность, в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность); - увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

<p>ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ПРЕПОДАВАТЕЛЬ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); - преподаватель, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества университета; - обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
<p>РАБОТОДАТЕЛЬ -СТУДЕНТ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 3 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией (рекомендательное письмо руководителя организации); - имеет стабильно высокие показатели в работе; - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге; - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты, политики и процедуры организации; - возможно, выпускник университета.
<p>ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- СТУДЕНТ (ГРУППА СТУДЕНТОВ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства; - обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов); - способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов); - наличие профессионального стиля педагогической деятельности.

АНКЕТА НАСТАВНИКА

(для преподавателей и представителей работодателя)

Фамилия, имя, отчество	
Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: <ul style="list-style-type: none">– Добровольчество;– Патриотика;– Культура и творчество;– Спорт;– Медиа;– РСО;– Социальное и бизнес-проектирование;– Наука;– Движение Первых;– Международное сотрудничество;– Профессиональное развитие.	
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)	
Должность в настоящее время:	
Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы	
Опыт работы наставником: ... лет	
Профессиональные достижения	
Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

АНКЕТА НАСТАВНИКА

(для обучающихся)

Фамилия, имя, отчество	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая Деятельность: <ul style="list-style-type: none">– Добровольчество;– Патриотика;– Культура и творчество;– Спорт;– Медиа;– РСО;– Социальное и бизнес-проектирование;– Наука;– Движение Первых;– Международное сотрудничество;– Профессиональное развитие.	
Место учебы: факультет, курс, группа	
Мои достижения в учебе	
Мои достижения в спорте	
Мои достижения в общественной деятельности	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	
Участие в проектной деятельности (грантовые конкурсы, проектные инициативы), в т.ч. достижения по данному направлению	
Опишите себя как наставника	

Универсальная обучающая программа наставничества

ЭТАПЫ	СОДЕРЖАНИЕ	ПЕРИОД
Подготовительный	Регистрация на платформе «Академия наставников» Регистрация на платформе «Твой Ход» Регистрация на платформе «ВОД Наставники России»	До 29.09.2024
Основной обучающий	<p>Прохождение обучения по 7 обязательным курсам на платформе https://academy.sk.ru/events/420</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как стать наставником. Базовый уровень. 2. Базовый курс по наставничеству. 3. Наставник онлайн. 4. Рефлексия - инструмент наставника. 5. Управление групповой коммуникацией. 6. Десять компетенций наставника студенческого проекта. 7. Сценирование и планирование в работе наставника. <p>Прохождение не менее 3 курсов на платформе Добро. Университет https://dobro.ru/kb/category/25 (на выбор).</p> <p>Прохождение обучения на платформе «Безопасная–молодежная среда.рф» https://xn-----6kcabbb1acdecki7dpohjfbolbkn66aka.xn--p1ai/</p> <p>Прохождение обучения по 6 обязательным курсам на платформе «Твой Ход» https://tvoyhod.online/</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. «Моя страна – мои возможности» 2. «Экосистема молодёжной политики» 3. «Азбука поколений» 4. «Экосистема молодёжной политики. Для специалистов» 5. «Стратегия развития молодёжной политики» 6. «ПРОответственность» 	До 25.11.2024
Деятельностный	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп. Текущая работа по индивидуальному плану	В соответствии с ИП

**АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ
НАСТАВНИЧЕСТВА**
(для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?									
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?									
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?									
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?									
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?									
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?									
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?									
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?									
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?									
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?									

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!

АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА

(для наставника)

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

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?										
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?										
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?										
1.5. Насколько удалось спланировать работу?										
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?										
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.9. Насколько понравилась работа наставником?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

1. Что для Вас особенно ценно было в программе?

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

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

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

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

Благодарим вас за участие в опросе!