



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Воркутинский филиал государственного профессионального
образовательного учреждения
«СЫКТЫКАРСКИЙ ГУМАНИТАРНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ И.А.КУРАТОВА»

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ВФ ГПОУ «СГПК»

Т.В. Томченко

«_____» «_____» 2025г.

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

ВОРКУТИНСКОГО ФИЛИАЛА ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СЫКТЫВКАРСКИЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ
ИМЕНИ И.А.КУРАТОВА»

на 2025-2026 уч.г.

**Воркута
2025**

Составители:

Томченко Т.В., руководитель филиала

Пиженко С.И., заместитель руководителя филиала

Программа наставничества ВФ ГПОУ «СГПК» на 2025-2026 учебный год (далее – Программа) отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

СОДЕРЖАНИЕ

	С.
Введение	4
1. Цель и задачи Программы	5
2. Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в Воркутинском филиале государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А.Куратова»	6
3. Типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника в разрезе форм наставничества	8
4. Календарный план работы «Школы наставника ВФ ГПОУ «СГПК»	16

ВВЕДЕНИЕ

В соответствие 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» образовательные организации (далее – ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее – Программа).

В соответствие с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа – это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

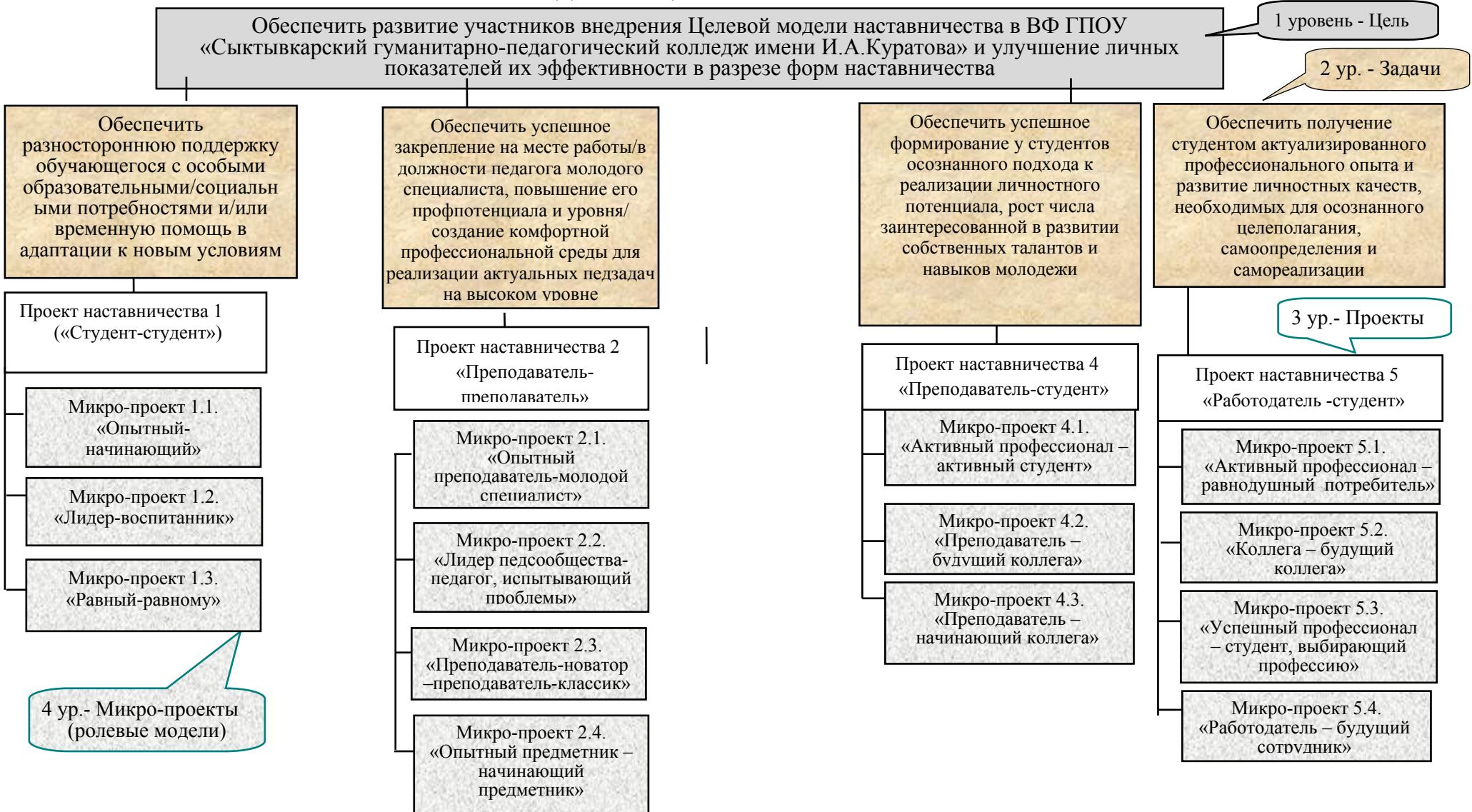
Структурное построение Программы наставничества ВФ ГПОУ «СГПК» как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в ВФ ГПОУ «СГПК» цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Индивидуальных планов) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.
- разработку календарного плана работы «Школы наставника ВФ ГПОУ «СГПК».¹

¹ При условии ее создания в ОО как коммуникативной площадки в рамках внедрения Целевой модели наставничества

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ВФ ГПОУ «СГПК»

ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ ПРОГРАММЫ



**2. РОЛЕВЫЕ МОДЕЛИ В РАМКАХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА,
РЕАЛИЗУЕМЫЕ В ВОРКУТИНСКОМ ФИЛИАЛЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СЫКТЫВКАРСКИЙ ГУМАНИТАРНО- ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ И.А.КУРАТОВА»**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> — «Опытный – начинающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; — «лидер – воспитанник» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; — «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Преподаватель - преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> — «опытный преподаватель – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; — «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; — «преподаватель -новатор – преподаватель- классик» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; — «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).
Преподаватель – студент	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал – активный студент» - классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения профессиональных навыков самоорганизации; - «преподаватель – будущий коллега» - психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество; - «преподаватель – начинающий коллега» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность; совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Работодатель – студент	<ul style="list-style-type: none"> – «активный профессионал – равнодушный потребитель» – мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; – «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; – «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора; – «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3. ТИПОВЫЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА В РАЗРЕЗЕ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «Студент – студент»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Студент - студент». Ролевая модель: «Опытный – начинающий».

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. группа наставника _____

Срок осуществления плана: с « ____ » 20__ г. по « ____ » 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ²	Фактический результат ³	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития ⁴		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником ⁵		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций, достижении спортивных результатов, подготовки и реализации проекта и др.) с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей и ожидаемые результаты по итогам его реализации		

² В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация по теме; совместное посещение мероприятий, соревнований ... (указать название мероприятия); совместное выполнение заданий ... (указать вид и темы заданий); совместно с наставником подготовлен проект, доклад (указать темы проектов, докладов); совместно с наставником подготовлено выступление на классном часе (или ином мероприятии, указать, каком); составлен индивидуальный перечень литературы для изучения; совместная подготовка и участие в олимпиадах, конкурсах и пр. (указать название олимпиад, конкурсов) и пр.

³ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁴ Наставничество может быть нацелено на развитие личностных компетенций, улучшение спортивных результатов и повышение успеваемости

⁵ Например, темы консультаций: «Как улучшить оценки по ____ (указать предмет/предметы); Как подготовиться к участию в олимпиадах по (указать предмет); Как улучшить спортивные результаты (указать, в каком виде спорта); Как стать более уверенными в себе» и др.

Раздел 2. Направления развития студента					
2.1.	Познакомиться с основной и дополнительной литературой, тематическими интернет-ресурсами по направлению, которое вызывает затруднения		Определен перечень литературы, интернет-сайтов для изучения, изучены ... (перечень)		
2.2.	Перенять успешный опыт наставника по подготовке домашнего задания (написания доклада, выполнения упражнений, заучивания стихотворений и т.д.)/ подготовки к контрольным работам/ самостоятельных тренировок/разработки проекта и пр.		Сформировано понимание на основе изучения опыта наставника, как успешно подготовить домашнее задание (написать доклад, выполнить упражнения, заучить стихотворения и т.д.)/...		
2.3.	Сформировать правила поведения на уроке (как вести конспект, запоминать информацию, выступать с докладом и пр.); тренировке, общественной, проектной деятельности и др. для повышения результативности		Сформировано понимание, как повысить результативность (успеваемость) на уроке, тренировке, проведении общественного мероприятия и др.		
2.4.	Освоить эффективные подходы к планированию учебной (спортивной, тренировочной, проектной, общественной и др.) деятельности		Освоены навыки планирования учебной (спортивной, общественной) деятельности (указать), определены приоритеты		
2.5.	Познакомиться с успешным опытом (указать авторов) учебной деятельности, тренировочного процесса, подготовки и проведения публичных выступлений, подготовки проектов, участия в олимпиадах и конкурсах и др.		Изучен успешный опыт по выбранному направлению развития, определено, что из изученного опыта можно применить на практике для повышения результативности учебной (спортивной, общественной) деятельности		
2.6.	Принять участие в олимпиаде, конкурсе, соревнованиях с последующим разбором полученного опыта		По итогам участия в олимпиаде/конкурсе (указать, каких) занято ?? место/получен статус лауреата; По итогам соревнования по ...		
2.7.	Выступить с докладом об ученическом проекте на ...		Доклад представлен на муниципальной конференции «...»		
2.8.	Изучить основы финансовой грамотности, совместно с наставником организовать и провести внеклассное мероприятие, посвященное повышению финансовой грамотности		Проведен квест по формированию финансовой грамотности (указать тему)		
2.9.	Совместно с наставником принять участие в		Приято участие в Финансовом фестивале РК, в		

	мероприятиях, посвященных формированию финансовой грамотности в РФ и РК (форум, фестиваль, конкурс «Секреты денежки» и др.) ⁶		конкурсе «Секреты денежки» получен статус лауреата		
2.10.	Изучить основы предпринимательской деятельности, определить возможности молодежного предпринимательства		Сформировано понимание специфики предпринимательской деятельности в молодежной среде и определены ее возможности в г. Воркуте, в г.Сыктывкаре		
2.11.	Сформировать понимание эффективного поведения при возникновении конфликтных ситуаций в ВФ ГПОУ «СГПК», познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Определены действенные методы поведения и профилактики в конфликтных ситуациях в классе/студенческой группе		
2.12.	Записаться в кружок, спортивную секцию, клуб по интересам и др. с учетом выбранного направления развития		Стал участником спортивной секции, кружка, клуба по интересам, волонтером и др.		

Подпись наставника _____
 «___» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника _____
 «___» _____ 20__ г.

⁶ С перечнем конкурсных и иных мероприятий, проводимых в Республике Коми, можно ознакомиться на Портале финансовой грамотности Республики Коми <http://fingram.rkomi.ru/pages/konkursy>

Форма наставничества: «Преподаватель - преподаватель»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель - преподаватель». **Ролевая модель**: «опытный преподаватель-молодой специалист».

Ф.И.О. и должность наставляемого сотрудника _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с « ____ » 20 ____ г. по « ____ » 20 ____ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ⁷	Фактический результат ⁸	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития;		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития		сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность⁹					
2.1.	Познакомиться с ВФ ГПОУ «СГПК», его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ВФ ГПОУ «СГПК» в области ..., изучена Программа развития ВФ ГПОУ «СГПК»		
2.2.	Изучить помещения ВФ ГПОУ «СГПК» (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека,		Хорошая ориентация в здании ВФ ГПОУ «СГПК», знание аварийных выходов, ...		

⁷ В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

⁸ Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

⁹ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

	столовая и пр.			
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство ВФ ГПОУ «СГПК», педагоги-предметники; педагог-психолог, документовед, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества	
2.4.	Изучить сайт ВФ ГПОУ «СГПК», страничку ВФ ГПОУ «СГПК» в социальных сетях ВКонтакте, правила размещения информации в Интернете о деятельности ВФ ГПОУ «СГПК»		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ВФ ГПОУ «СГПК», в соцсетях «ВКонтакте», изучены правила размещения информации в Интернете о деятельности ВФ ГПОУ «СГПК»	
2.5.	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ВФ ГПОУ «СГПК» (взаимодействие с родителями, коллегами, обучающимися и пр.)		Применяются правила Кодекса этики и служебного поведения	
2.6.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей	
2.7.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса в ВФ ГПОУ «СГПК»		Организован результативный учебный процесс по дисциплине «Основы финансовой грамотности»	
2.8.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...	

Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника¹⁰

3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся (указать возрастную группу) ¹¹		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся учебных групп, которые учитываются при подготовке к занятиям	
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...	

¹⁰ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

¹¹ В рамках каждой темы целесообразно обсуждать эффективные приемы работы, что должно быть объектом особого внимания педагога, возможные проблемные ситуации, которые могут возникнуть и способы их преодоления

3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности в повышении финансовой грамотности обучающихся		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний; вовлечение их во внеурочную деятельность)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) род. собраний, мероприятия с родителями (перечислить)		
3.5.	Изучить документы и НПА, регулирующие деятельность педагога (в т.ч. - эффективный контракт, Положение по оплате труда, ВСОКО, должностная инструкция и пр.)		Изучено содержание эффективного контракта педагога, Положение..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление технологической карты урока; методрекомендаций по ... и пр.)		Составлены технологические карты уроков и конспекты тем по дисциплине «Основы финансовой грамотности»		
3.7.	Изучить опыт участия педагогов в проектной деятельности ВФ ГПОУ «СГПК»		Изучены проекты ВФ ГПОУ «СГПК» по профилю деятельности педагога и выявлена роль педагога		
3.8.	Изучить перечень и порядок предоставления платных образовательных услуг в ВФ ГПОУ «СГПК»		Документы изучены		
3.9.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.10	Изучить успешный опыт организации профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профразвития)		На основе изучения успешного опыта организации профразвития в ВФ ГПОУ «СГПК» выбраны формы собственного профразвития на следующий год (стажировка в ...)		
3.11	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе обучающихся и способов их профилактики		
3.12	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику пед. деятельности		Изучена практика разработки и внедрения игр по повышению финансовой грамотности		

3.13	Подготовить публикацию.../конкурсную документацию...		Подготовлена к публикации статья «...»		
3.14	...				

Подпись наставника_____
«____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого сотрудника_____
«____» _____ 20__ г.

Формы наставничества: «Преподаватель –студент», «Работодатель – студент»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Преподаватель –студент», «Работодатель – студент». Ролевая модель: «активный профессионал – равнодушный потребитель»

Ф.И.О., группа наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с «___» 20__ г. по «___» 20__ г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению трудностей с учетом тем мероприятий раздела 2.		Разработаны меры преодоления трудностей		
Раздел 2. Направления профессионального развития студента					
2.1.	Изучить методы оценки своего личностного и профессионального потенциала, оценить его		На основе метода ... осуществлена оценка личностного и профессионального потенциала		
2.2.	Освоить эффективные подходы к планированию своей деятельности		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности, как SMART-целепостановка, ...		
2.3	Разработать студенческий проект предпринимательства в области...		Разработан проект предпринимательства «...», который можно внедрить в деятельность (название предприятия-партнера)		
2.4.	Развить/сформировать коммуникативные компетенции		Сформированы способности публичной презентации разработки на примере проекта в области предпринимательства		
2.5.	Повысить успеваемость по учебным дисциплинам		Получены оценки не ниже «4» в		

	«...», «...»		промежуточную аттестацию ППССЗ		
2.6.	Пройти профориентационную программу по...		Пройдены профориентационные тесты, профессиональные пробы по ...		
2.7.	Посещать кружок.../секцию по...		Изготовлена опытная модель... для проекта предпринимательства/ получен первый юношеский разряд по ...		
2.8.	Изучить производственные и управленческие процессы (название предприятия-партнера)		Изучена специфика производственной и управленческой деятельности (название предприятия-партнера) в рамках экскурсий, проведенных наставником/ в рамках практики-стажировки ¹²		
2.9.	Войти в резерв на замещение вакантной должности «...» ¹³ на (название предприятия-партнера)		Включен (на) в резерв на замещение вакантной должности «...»		
2.10.	Организовать и провести совместно с наставником (наименование мероприятия на базе предприятия-партнера)				
2.11	...				

Подпись наставника _____
 «____» _____ 20__ г.

Подпись наставляемого обучающегося _____
 «____» _____ 20__ г.

¹² Для студента ПОО

¹³ Для студента ПОО

4. КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ «ШКОЛЫ НАСТАВНИКА ГПОУ «ВПК»¹⁴

Мероприятие	Сроки	Ответственный
Анализ потребностей в развитии наставников (разработка анкеты, анкетирование, обработка результатов/ устный опрос и др.)	до 1 октября 2025г.	Куратор
Организация и проведение вводного совещания с наставниками	до 15 октября 2025г.	Куратор
Определение способов развития наставников (повышение квалификации, внутреннее обучение в ВФ ГПОУ «СГПК», стажировка и др.), согласование способов с наставниками	до 1 ноября 2025г.	Руководитель ВФ ГПОУ «СГПК»
Организация профразвития наставников, проведение обучения: - по программе повышения квалификации «...» на базе ... (по согласованию); - в рамках стажировки на базе «...» (по согласованию)	до 1 апреля 2026г. октябрь 2025г.- март 2026г. октябрь 2025г.- март 2026г.	Куратор Организация, проводящая обучение Принимающая организация
Организация и проведение совещания с наставниками по итогам обучения	до 25 апреля 2026г.	Куратор
Оценка уровня удовлетворенности наставников работой «Школы наставника ВФ ГПОУ «СГПК»	до 1 мая 2026г.	Куратор
Анализ деятельности «Школы наставника ВФ ГПОУ «СГПК» за год, внесение по итогам анализа предложений по коррективам Программу наставничества ВФ ГПОУ «СГПК» на следующий год	до 1 июня 2026г.	Куратор

¹⁴ Этот раздел оформляется при условии создания Школы наставника в ОО

Письмо-обращения ВФ ГПОУ «СГПК» к работодателю

Директору

Уважаемый (ая)...!

В Республике Коми с 01.01.2020г. на основании Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019г. № Р-145 внедряется Целевая модель наставничества для образовательных организаций в рамках реализации региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» (далее – наставничество).

Одной из форм наставничества является организация взаимодействия между работодателем и студентом. Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся старших курсов профессиональной образовательной организации и представителя муниципальной организации, который (как наставник) способствует развитию профессионального и личностного потенциала наставляемого, повышению его мотивации к учебе и самореализации.

Участие в Программе наставничества ВФ ГПОУ «СГПК» даст Вашей организации практический эффект через совместное с наставляемыми осуществление проектов, создание прототипов продуктов, актуальных бизнес-решений, а также – через подготовку востребованных сотрудников на перспективу.

Мы уверены, что в Вашей организации есть профессионалы, которые могут выступить наставниками, ориентировать выпускников на результативность и практическую значимость достижений совместного труда. Мы вместе с Вами заинтересованы в развитии компетенций наставничества и для этого в Программе наставничества ВФ ГПОУ «СГПК» предусмотрена методическая поддержка ее участников, в том числе - через работу «Школу наставника ВФ ГПОУ «СГПК».

Мы предлагаем Вам стать социально-ответственным партнером нового сообщества наставников, формируемого в Республике Коми, с целью развития социального капитала всех его участников, повышения имиджа организации.

Для экономии времени и эффективного взаимодействия нами проработаны организационные и методические аспекты взаимодействия наставника с наставляемым, что позволит сократить нагрузку на наставника и не будет отвлекать его от непосредственной передачи накопленного опыта, знаний и навыков своему наставляемому.

Более подробную информацию по всем интересующим вопросам Вы можете получить у куратора Программы наставничества ВФ ГПОУ «СГПК» – Пиженко Светланы Ивановны, заместитель руководителя ВФ ГПОУ «СГПК», тел.8 (82151) 2-15-37.

С надеждой на взаимовыгодное сотрудничество, Татьяна Викторовна Томченко, руководитель ВФ ГПОУ «СГПК».