

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«НОВГОРОДСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГА ПОУ

«Новгородский торговый-  
технологический техникум»

М.Б. Галахов

2020 г

ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ  
В ОГА ПОУ «НОВГОРОДСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ  
ТЕХНИКУМ»

Великий Новгород  
2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2. 1. Положение о наставничестве в ОГА ПОУ «Новгородский торгово-технологический техникум» (далее по тексту - Положение, техникум) определяет цели и задачи наставнической деятельности в техникуме, а также направления и порядок организации наставничества в техникуме по формам: «педагог - педагог», «работодатель - обучающийся», «обучающийся - ученик».

2. 2. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2. 3. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Внедрение целевой модели наставничества в рамках техникума предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

2. 4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

2. 6. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. 7. Настоящее Положение разработано на основании:

распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № 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»).

2. 8. Настоящее Положение разработано в целях достижения результатов регионального проекта Правительства Новгородской области «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программы наставничества в техникуме, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

## **2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Целью наставничества является создание благоприятных условий и оказание помощи для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в техникуме.

2.2. Задачи наставничества:

привлечение молодых специалистов интереса к педагогической деятельности; ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива техникума и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

формирование и развитие общих компетенций у обучающихся техникума;

формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся техникума;

профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

2. 3. Каждая из указанных в пункте 1.1 настоящего Положения форм наставничества в техникуме предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

### **3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ**

#### **3. 1. Форма наставничества «педагог - педагог»**

3.1.1. Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

3.1. 2.Целью формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.1. 3.Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в техникуме; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество техникума (как часть педагогического).

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

3.1.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом и родителями обучающихся;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.1. 6.Портрет участников.

3.1.6. 1. *Наставник.* Опытный педагог, имеющий профессиональные

успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического коллективе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

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

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

3.1.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог - педагог» могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

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

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

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

3.1.8. Форма наставничества «педагог - педагог» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам

среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров, разработка методического пособия.

### **3. 2. Форма наставничества «работодатель - обучающийся»**

3.2. 1. Форма наставничества «работодатель - обучающийся» предполагает и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

3.2. 6. Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов обучающегося;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в техникуме;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников техникума.

3.2. 7. Портрет участников.

3.2.7. 1. *Наставник.* Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник техникума, член сообщества благодарных выпускников.

3.2.7. 2. *Наставляемый.*

Вариант 1. Активный. Проактивный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри техникума.

3.2. 8. Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель -

обучающийся» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

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

- взаимодействие «успешный профессионал - обучающийся, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе обучающихся возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега - будущий коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим созданием эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

3.2. 2. Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

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

обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

3.2.4. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Новгородской области в долгосрочной перспективе.

3.2.5. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию.

3.2.9. Область применения в рамках образовательной программы в техникуме: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

### **3. Форма наставничества «обучающийся - ученик»**

3.3.1. Форма наставничества «обучающийся - ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося техникума, который оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

3.3.2. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3.3.3. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего



образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

3.3.4. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

3.3.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри техникума;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

3.3.6. Портрет участников

3.3.6.1. *Наставник*. Ответственный, социально активный обучающийся с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

3.3.6.2. *Наставляемый*.

- Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

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

3.3.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся -

ученик» могут быть:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

- взаимодействие «лидер - равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

- взаимодействие «равный - другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

- взаимодействие «куратор - автор проекта», 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.

3.3.8.8. Область применения в рамках образовательной программы. 1. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

3.3.8.2. В техникуме: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

#### **4. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ. ЭТАПЫ ПРОГРАММЫ**

4.1. Реализация программы наставничества в техникуме включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

4.2. Реализация программы наставничества в техникуме производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе

работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация техникума, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, социальные педагоги, методисты.

Содержание каждого этапа включает следующие направления работы в техникуме:

*1 этап - Подготовка условий для запуска программы наставничества:* обеспечение нормативно-правовое оформление программы наставничества;

информирование коллектив и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов;

формирование команды и выбор кураторов, отвечающих за реализацию программы;

определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов; разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, и определение необходимых для реализации ресурсов - внутренних и внешних.

*2 этап - Формирование базы наставляемых:*

информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;

сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, кураторы, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;

включение собранных данных в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.

*3 этап - Формирование базы наставников:*

информирование коллектива, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске;

сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся.

*4 этап - Отбор и обучение наставников:*

разработка критериев отбора наставников под собранные запросы; отбор и обучение наставников.

*5 этап - Формирование наставнических пар или групп:*

разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп;

обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжение поиск наставника.

*6 этап - Организация работы наставнических пар или групп:* выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы;

анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач

на конкретные периоды;

при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемым(и);

сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;

сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;

разработка системы поощрений наставников.

*7 этап - Завершение наставничества:*

сбор обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;

сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;

реализация системы поощрений наставников;

организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;

формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

## **5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.1. Директор техникума ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными обучающимися (группами обучающихся).

5.2. Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется в учебной части ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

5.3. Список наставников и программы наставничества формируют заместители директора по формам наставничества:

- по форме «педагог-педагог» - заместитель директора по научно-методической работе (НМР) и специалист по кадрам - до 1 октября текущего учебного года;

- по форме «работодатель-обучающийся» - заместитель директора по учебно-производственной работе (УПР) (по согласованию с руководством предприятия (организации), где обучающийся проходит практику или стажировку) - не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве;

- по форме «обучающийся-ученик» - заместители директора по учебной (УР) и учебно-воспитательной работе (УВР) - до 1 октября текущего учебного года.

5.4. Заместители директора по УР, УПР, УВР, НМР являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и

контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

5.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

5.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

5.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

5.8. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов , наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр (на 15 февраля и 15 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности.

5.9. Заместители директора (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;
- подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

## **6. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

6.1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества наставляемого, его отношение с коллегами, одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу

наставляемым, оказывать необходимую помощь;

- личным примером способствовать развитию положительных и/или профессиональных качеств у наставляемых, корректировать их поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- разрабатывать совместно со наставляемым план индивидуального развития;

- вести записи (журнал) наставника;

- совместно подготавливать «портфолио достижений» наставляемого;

- участвовать в презентации «портфолио достижений».

## **7. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО**

7.1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;

- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

## **8. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- программа наставничества;

- список наставников;

- приказ директора «О наставничестве»;

- записи (журнал) наставника;

- протоколы заседаний педагогического совета, научно-методического совета и цикловых методических комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.