

Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
Калужской области
«Людиновский индустриальный техникум»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00B9FF196475479A1EFDC5675A29015B16
Владелец Харламов Владимир Максимович
Действителен с 10.01.2023 по 04.04.2024

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
« 28 » декабря 2021 г.

Протокол № 3
от « 28 » декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ КО «ЛИТ»
В.М.Харламов
« 28 » декабря 2021 г.
Приказ № 903/1
от « 28 » декабря 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о закреплении пар «наставник-наставляемый»
Государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения Калужской области
«Людиновский индустриальный техникум»

г. Людиново
2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о программе наставничества (далее - Положение) в ГАПОУ КО «ЛИТ» (далее - техникум) определяет цели и задачи наставнической деятельности в техникуме, а также направления и порядок организации наставничества в техникуме по формам: «педагог - педагог», «работодатель - студент», «студент - студент», «преподаватель - студент».

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

1.3 Понятийный аппарат:

- наставник - педагогический работник или иное лицо (обучающийся, победитель олимпиад, чемпионата Ворлдскиллс; представитель бизнес-сообщества) - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- наставляемый - студент техникума, молодой специалист или вновь принятый в техникум педагогический работник - 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;

- благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.);

- целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества;

- форма наставничества - способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

- программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

- метакомпетенции - способность формировать новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;

- методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

1.4 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. 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:

- привитие молодым специалистам 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 студентов техникума;
- формирование и развитие профессиональных компетенций у студентов техникума;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе студентов из «группы риска».

2.3. Наставляемыми могут быть студенты техникума:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни студенческого коллектива,

2.4. Наставляемыми могут быть педагоги техникума:

- молодые специалисты, выпускники СПО;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками и т.д.

2.4. Наставниками могут быть:

- студенты, мотивированные помочь обучающимся 1-2 курсов в развитии их образовательных, профессиональных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники образовательного процесса в образовательной организации;
- выпускники, заинтересованные в техникума;
- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

2.5 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 данной 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.

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 состояние психологического климата 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 в педагогическом коллективе и с родителями студентов;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.1.6. Портрет участников:

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.

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 внутри техникума.

3.2. Форма наставничества «работодатель - студент»

3.2.1. Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает не только подготовку кадров с возможным последующим трудоустройством, но и формирует у студентов личностные и профессиональные компетенции, мотивации, нацеливающие на позитивное восприятие своей профессии и роли в обществе посредством передачи технологий, навыков, практики работы, организационных привычек поведения.

3.2.2. Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в техникуме;
- увеличение процента студентов, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

3.2.3. Портрет участников:

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.

2) Наставляемый.

Вариант 1. Активный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный, дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь в выбранной профессии, равнодушный к процессам внутри техникума.

3.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель - студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал - равнодушный студент», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и

профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал - студент, утверждающийся в правильности выбора профессии» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет наставляемому или группе наставляемых возможности и перспективы конкретного места работы;

- взаимодействие «коллега - будущий коллега» - совместная работа с целью получения студентами актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления организации.

3.2.5. Целью такой формы наставничества является получение студентами актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: 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 профессиональных навыков, содействие в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

3.2.6. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студента в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность. Взаимодействие наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики на рабочем месте и последующее трудоустройство.

3.2.7. Область применения в рамках образовательной программы в техникуме: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

3.3. Форма наставничества «студент - студент»

3.3.1. Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие ответственного, социально активного, увлеченного выбранной специальностью студента старших курсов техникума и студента (группы студентов) 1-2 курсов, который оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному личностному и профессиональному наполнению.

3.3.2. Целью такой формы наставничества является улучшение образовательных результатов и мотивации у наставляемого студента, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора профессиональной траектории 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 собственного времени.

3.3.4. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов 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 студенческого коллектива.

3.3.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри техникума;
- активное участие в реализации образовательных и культурных проектов студентов;

- снижение числа студентов, состоящих в «группе риска»;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

3.3.6. Портрет участников

1) Наставник. Ответственный, социально активный студент-старшекурсник 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.

2) Наставляемый.

- Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри техникума.

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

3.3.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «студент - студент» 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 студенческое сообщество;

- взаимодействие «равный - другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, профессиональными.

3.3.8. Область применения в рамках образовательной программы в техникуме: взаимодействие в режиме подготовки и участия во внеурочной деятельности, совместное создание проекта или продукта.

3.4. Форма наставничества «преподаватель - студент (группа студентов)»

3.4.1. Форма наставничества «преподаватель - студент (группа студентов)» предполагает наставничество без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанной с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

3.4.2. Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

3.4.3. Задачи наставничества:

- формирование и развитие гибких навыков у обучающихся;

- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;

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

3.4.4. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования посредством передачи наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций.

3.4.5. Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;

- участие студента в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах различного уровня, в том числе и Ворлдскиллс;

- активное участие в реализации образовательных и культурных проектов студентов;

- снижение числа студентов, состоящих в «группе риска».

3.4.6. Портрет участников

1) Наставник. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. 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 сообщества техникума, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

2) Наставляемый.

- Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри техникума.

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

3.4.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель - студент» могут быть:

- взаимодействие «тренер-конкурсант» в процессе подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций студентов, а также при организации проектной деятельности студентов;

- взаимодействие «увлеченный человек - студент со сходными интересами» осуществляется во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций студентов, в выявлении и развитии талантов и способностей к творчеству, социально-общественной деятельности, спорту;

- взаимодействие «надежное плечо-студент, нуждающийся в помощи» происходит в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию или входящих в «группу риска».

3.4.8. Наставничество «преподаватель - студент (группа студентов)» может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и студента) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

4. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

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, студенты и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, председатели цикловых комиссий (ЦК).

Содержание каждого этапа включает следующие направления работы в техникуме:

1 этап - Подготовка условий для запуска программы наставничества:

- нормативно-правовое оформление программы наставничества;
- информирование коллектив и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов студентов, 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, определение необходимых для реализации ресурсов - внутренних и внешних.

2 этап - Формирование базы наставляемых:

- информирование родителей, педагогов, студентов о возможностях и целях программы;
- сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагог-психолог, отдел кадров и др.).

3 этап - Формирование базы наставников:

- информирование коллектива, студентов и их родителей о запуске программы наставничества; сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов и студентов;
- заключение соглашений с организациями-работодателями.

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. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, Программы наставничества и приказа директора техникума «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными студентами (группами).

5.2. Список студентов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется в учебной части.

5.3. Список наставников и программы наставничества формируют заместители директора по формам наставничества: по форме «педагог-педагог» - заместитель директора по учебно-производственной работе (УПР) и специалист по кадрам; учебно-воспитательной работе (УВР).

5.4. Заместители директора по УПР, УВР, 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 наставляемым; психологической несовместимости наставника и наставляемого.

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. 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 с наставляемым план индивидуального развития;
 - вести записи (журнал) наставника;
- совместно подготовить и презентовать «портфолио достижений» наставляемого.

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

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- список наставников;
- приказ директора «О наставничестве»;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству по форме «работодатель-студент» - заместитель директора по учебно-производственной работе (УПР) (по согласованию с руководством предприятия (организации)).