

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НИЖЕГОРОДСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ «НАТТ»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель

Студенческого совета

 Н.А. Тишкин

«31» августа 2020 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета

родителей

 Е.А. Шарова

«31» августа 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «НАТТ»

 С.В.Сбитнев

«31» августа 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о программе наставничества

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Нижегородский
автотранспортный техникум»

НИЖНИЙ НОВГОРОД
2020

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о программе наставничества (далее - Положение) в ГБПОУ «НАТТ» (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, личностного 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;

- куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества;

- 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»);

- приказ министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области от 20.05.2020 № 316-01-63-915/20 "О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

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 группам;

- 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 коллектива. 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 конкретных профессиональных навыков и умений.

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

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.
- 7этап -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, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели, Программы наставничества и ежегодного 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 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 учебно-методической работе (УМР) и специалист по кадрам - до 1 октября текущего учебного года;
- по форме «работодатель-студент» - заместитель директора по учебно-производственной работе (УПР) (по согласованию с руководством предприятия (организации));

- по форме «студент-студент» - заместители директора по учебно-воспитательной работе (УВР) - до 1 октября текущего учебного года.

5.4. Заместители директора по УМР, 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. 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 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»;
- записи (журнал) наставника;
- протоколы заседаний Педагогического совета, Методического совета и ПШК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.