



Министерство образования, науки и молодежи
Республики Крым
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Крым



«Романовский колледж индустрии гостеприимства»

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета
Протокол № 1 от 31.08.2020 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РК «РКИГ»
М.И. Пальчук
Приказ № 77 от 01.09.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГБПОУ РК «РКИГ»»

г. Симферополь, 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О наставничестве в ГБПОУ РК «РКИГ» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ, Трудовым кодексом РФ, Методическими рекомендациями по реализации программ наставничества обучающихся (утверждены распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р145), Уставом Государственного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Романовский колледж индустрии гостеприимства» (далее – Колледж) и определяет порядок организации наставничества в Колледже.

1.2 Целью внедрения Положения является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников Колледжа.

1.3. Задачами внедрения Положения в Колледже являются:

- улучшение показателей Колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

1.4. Срок реализации программы наставничества в Колледже рассчитан на период с 2020 до 2024 года.

2. Основные термины и определения:

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

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.

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

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».

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Колледже.

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д.

Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Благодарный выпускник – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

Сообщество образовательной организации – сотрудники Колледжа, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Формы наставничества

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности Колледжа предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Наставниками могут быть учащиеся Колледжа, представители сообществ выпускников, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица Колледжа, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся Колледжа, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в Колледже могут быть выделены три:

- «Студент – студент»;
- «Преподаватель – студент»;
- «Работодатель – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.5. Форма наставничества «Студент – студент».

3.5.1 Форма предполагает взаимодействие обучающихся в Колледже, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишное тем не менее строгой субординации.

3.5.2. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.5.3. Среди оцениваемых результатов: повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы; численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов; снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции, психоневрологических диспансерах, ВТК; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

3.5.4. Портрет участников.

Наставник. Студент-наставник – студент Колледжа, получающий государственную академическую стипендию/повышенную государственную академическую стипендию, являющийся участником/победителем/призером/номинантом, получившим «медаль за профессионализм» по результатам участия в региональных конкурсах, региональных/национальных чемпионатов «Молодые профессионалы Ворлдскиллс Россия», региональных чемпионатов профессионального мастерства «Абилимпикс» и иных региональных, всероссийских, международных конкурсов и отборов, имеющий творческие достижения. Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления.

Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный обучающийся. Социально или ценностно-дезориентированный студент, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный обучающийся. Студент с особыми образовательными потребностями, например, увлеченный определенной дисциплиной, нуждающийся в

профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.5.5. Возможные варианты взаимодействия. Вариации ролевых моделей внутри формы «Студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

- «лидер – пассивный», психоземotionalная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками и умениями, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

3.5.6. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внесурочной деятельности. Однако, возможна интеграция в учебное время – организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

3.5.7. Студенты Колледжа назначаются наставниками с письменного согласия совершеннолетних студентов, а также письменного согласия несовершеннолетних студентов и письменного согласия их родителей (законных представителей).

3.5.8. Наставник-студент:

- организует совместную работу с наставляемым студентом по достижению целей наставничества в соответствии с планом, разработанным совместно с куратором.

- каждый месяц отчитывается о проделанной работе руководителю формы наставничества. В конце учебного года составляет письменный отчет.

3.6. Форма наставничества «Преподаватель – преподаватель».

3.6.1. Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным педагогом, располагающим ресурсами и навыками, а также имеющий стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет, оказывающим молодому специалисту или новому сотруднику разностороннюю поддержку.

3.6.2. Целью такой 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 Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.6.3. Оцениваемые результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоземotionalного состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагогического работника в Колледже; качественный рост освоения образовательной программы и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.6.4. Портрет участников.

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

2. 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.

3. Наставник по профессиональному циклу:

- опытный педагог, преподающий ту же дисциплину или тот профессиональный модуль, что и молодой специалист, способный осуществлять всестороннюю методическую.

Наставляемый – молодой специалист, начинающий педагогическую деятельность, 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 образовательной организации, это педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

3.6.5. Возможные варианты взаимодействия:

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

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

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

- «опытный педагог профессионального цикла – начинающий педагог», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине или профессиональному модулю (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

3.6.6. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов в Колледже: конкурсы, курсы, творческие мастерские, мастер-классы, работа школы молодого педагога, серия семинаров/вебинаров, разработка методических пособий.

3.6.7. Преподаватели Колледжа назначаются наставниками с их письменного согласия.

3.6.8. Преподаватель – наставник:

- организует совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества согласно разработанного плана;
- не реже одного раза в месяц информирует о процессе и результатах совместной работы руководителя формы наставничества;
- по итогам работы в качестве наставника устно отчитывается на инструктивно-методическом совещании, в конце учебного года составляет письменный отчет.

3.7. Форма наставничества «Работодатель – студент».

3.7.1. Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия Колледжа и представителей региональных предприятий и организаций с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства. Предприятиям – привлечение в производство подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

3.7.2. Целью такой формы наставничества является получение студентами актуализированного профессионального опыта, развитие личностных качеств обучающихся, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.7.3. Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов студентов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в Колледже;
- 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 региональном рынке труда выпускников Колледжа.

3.7.4. Портрет участников.

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 студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный 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 по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри Колледжа.

3.7.5. Возможные варианты взаимодействия.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого:

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

- «успешный профессионал – студент, выбирающий направление будущей профессиональной деятельности» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

- «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;

- «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

3.7.6. Область применения в рамках образовательной программы.

В профессиональных образовательных организациях: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

3.8. 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.

3.9. Финансирование определяется выбором для реализации вышеперечисленных форм наставничества и прописано в Программе наставничества.

4. Порядок организации наставничества в Колледже

4.1. Директор колледжа ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися, молодыми специалистами.

4.2. Список наставляемых, которым требуется наставник, формируется после проведения анализа и выявления обучающихся, педагогов с данной потребностью.

4.3. Список наставников и программы наставничества формируют ответственные за реализацию различных форм наставничества – руководители форм наставничества:

- в форме «Студент-студент» – заместитель директора по УВР;
- в форме «Преподаватель - преподаватель» – заместитель директора по УПР и заведующая отделением общеобразовательной подготовки;
- в форме «Работодатель-студент» – заведующая отделением «Поварское и кондитерское дело», «Организация обслуживания в общественном питании», заведующая отделением «Гостиничное дело», «Туризм».

4.4. Критерии отбора наставников, требования к наставникам, зависят от выбора форм наставничества, реализуемых в Колледже, и прописаны в Программе наставничества.

4.5. Для эффективного взаимодействия наставников и наставляемых, повышения качества проводимой наставнической деятельности, в Колледже проводится обучение наставников.

4.4. Формирование наставнических пар/групп.

Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия. Пары формируются руководителями форм наставничества (кураторы) на основе пожеланий наставника и наставляемого к возрасту, полу, сфере компетенции/интересов партнера, дальности перемещений для прохождения индивидуальных встреч, а также с учетом дополнительных данных о наставнике и наставляемом (психологические характеристики, личные качества). Не допускается отбор наставляемых наставниками.

4.5. 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.

4.6. Мониторинг эффективности программ наставничества.

4.7. Мониторинг процесса наставничества и оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов включает 2 этапа: входной и итоговый. Инструмент – шкала наставника, анкета наставляемого (Приложение).

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

4.9. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества:

4.9.1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности студентов и преподавателей в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества осуществляет куратор программы.

4.9.2. Для оценки вовлеченности, участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка проставляется куратором в базе наставляемых.

4.10. Проведение мониторинга показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 01 октября и 01 апреля ежегодно) руководителями форм наставничества.

4.11. В срок не позднее 20 января года, следующего за отчетным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации.

5. Права и обязанности наставника, подопечного, бизнес-партнеров

5.1. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- посещать занятия своего подопечного;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного;
- вносить предложения о поощрении молодого специалиста или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о прекращении стажировки подопечного по причинам личного характера (безуспешных попыток наладить личный контакт с подопечным);
- на премиальные выплаты по промежуточным и итоговым результатам реализации Программы наставничества.

5.2. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- наставник из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию Колледжа о их результатах;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- ежемесячно подводить итоги деятельности наставничества;
- по итогам наставничества представить куратору заключение о результатах работы по наставничеству с кратким отзывом, в котором должна содержаться информация о выполнении индивидуального плана обучения и воспитания наставляемого, деловых качествах молодого специалиста и его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей.

5.3. Подопечный имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью;
- посещать занятия наставника;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника либо о прекращении стажировки.

5.4. Обязанности подопечного:

- изучать Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты колледжа;
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- консультировать наставника по применению передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.5. Обязанности бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- производить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии;

5.6. Право бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- согласовывать с руководством Колледжа сроки и программу прохождения стажировки;
- привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных и работе комиссии присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в соответствии с приказом о составе комиссии;
- поощрять наставника за качественное выполнение функций наставничества.

6. Обязанности руководителя формы наставничества

6.1. Разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества.

6.2. Подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с формой наставничества.

6.3. Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников.

6.4. Создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником.

6.5. Посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым.

6.6. 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.

6.7. Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в Колледже.

7. Обязанности куратора программы наставничества

7.1. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

7.1.1. сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

7.1.2. организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

7.1.3. контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;

7.1.4. контроль проведения программ наставничества;

7.1.5. участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

7.1.6. решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

7.1.7. мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;

7.1.8. проведение мониторинга показателей эффективности внедрения Программы наставничества.

7.2. При создании условий необходимого финансирования кураторами наставничества могут быть использованы ресурсы образовательной организации, а также ресурсы партнеров.

8. Механизмы мотивации и поощрение наставников

8.1. Создание в Колледже среды, направленной на мотивацию педагогических работников, студентов и партнеров, к участию в программе наставничества.

8.2. Формирование у наставников ощущения причастности к большому и важному делу, в котором ему отводится ведущая роль и почетная миссия.

8.3. Организация работы по популяризации наставничества: разъяснение преимуществ роли наставника, раскрытие возможностей его личностного и социального роста, получение участниками наставничества новых знаний и навыков.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и действует до его изменения или отмены.

Положение разработано
начальником отдела кадровой
и нормативно-правовой работы
Данилевским В.В.

Протипуравано, протипуменовано
и СКР



Handwritten signature in blue ink