

Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение Владимирской области  
«Муромский индустриальный колледж»

ПРИНЯТО  
Советом ГБПОУ ВО «МИК»  
Протокол от 25.12.2020 года № 2

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ ВО «МИК»

\_\_\_\_\_ Чернышев А.А.  
Приказ от 29.12.2020 года № 355

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о программе наставничества  
государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Владимирской области  
«Муромский индустриальный колледж»**

**2020 год**

**СОДЕРЖАНИЕ**

1	Область применения	3
2	Нормативные ссылки	3
3	Термины, определения, сокращения	4
4	Общие положения	5
	Применяемые формы наставничества	6
	Права и обязанности наставников, наставляемых, кураторов	11
	Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие	13
	Процедура отбора и обучения наставников	14
	Процесс формирования и закрепления пар групп	15
	Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества	15
	Формы и условия поощрения наставника	16
	Критерии эффективности работы наставника	16
	Приложения	18
	<i>Приложение 1. Анкета наставляемого и наставника</i>	<i>18</i>
	<i>Приложение 2. Соглашение о наставничестве</i>	<i>20</i>

## 1. Область применения

Настоящее Положение является локальным нормативным актом государственного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Муромский индустриальный колледж» и является организационной основой внедрения наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Требования данного документа обязательны для всех субъектов программы наставничества

## 2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих правовых и методических документов:

- Национальный проект «Образование» (федеральные проекты «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Успех каждого ребёнка»);» Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указ Президента Российской Федерации от 25.05.2017 N 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства»;

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательной организации, утвержденная постановлением Правительства РФ от 28.05.2014 № 3241п-П8;

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 № 2403-Р;

- Распоряжение Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2015

- №1493 «О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016-2020 годы»;

- Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019

- №3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- Методология (целевая модель) 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, утвержденная распоряжением Минпросвещения РФ от 25.12.2019 N P-145;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 N P-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № P-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Распоряжение Департамента образования Владимирской области от 14.07.2021 № 783 «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Владимирской области»;

- Устав колледжа;

- Другие нормативные документы.

### 3. Термины, определения, сокращения

В настоящем Положении использованы следующие термины, определения и сокращения:

**«Горизонтальное обучение» педагогических работников** — система P2P (англ. peer-to-peer — «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

**Диагностика профессиональных компетенций** — процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

**Корпоративное обучение** — процесс непрерывного системного обучения, направленный на совершенствование профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств работников; организованный в соответствии с целями и стратегиями развития организации; учитывающий потребности работников и работодателей в наращивании профессионализма; способный гибко и оперативно реагировать на требования в отношении профессиональных компетенций специалистов.

**Наставничество** — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций 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.

**Формальное (официальное) наставничество** — форма наставничества, при которой заранее устанавливаются цели, прописываются процедуры, создаются регламенты и все это подкрепляется соответствующими приказами.

**Неформальное наставничество** — особая система взаимоотношений, которые складываются между членами коллектива, исходя из общих командных целей, ценности взаимной поддержки и взаимовыручки.

**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, личного 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 общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и 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 образовательных организациях.

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

**Тьютор** — специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

**Сообщество** (сообщество образовательной организации) — сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

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

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

#### 4. Общие положения

4.1 Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях

неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

#### 4.2. Задачи внедрения программы наставничества:

- улучшение показателей 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, 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;
- формирование открытого и эффективного сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

4.3 Участие несовершеннолетних в программе возможно только с согласия их родителей и законных представителей

## 5. Применяемые формы наставничества

5.1 Наставниками могут быть обучающиеся колледжа, представители сообществ выпускников колледжа, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка), 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 наставничества.

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

5.3 Колледж реализует следующие формы наставничества:

- «обучающийся - обучающийся»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «преподаватель - обучающийся»;
- «работодатель – обучающийся».

Каждая из указанных форм 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.

5.4 Форма наставничества «обучающийся - обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими

качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

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

5.4.2 Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри колледжа, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

5.4.3 Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

5.4.4 Вариации ролевых моделей внутри формы «обучающийся - обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий» (вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер – пассивный» (психологическая поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный – равному» (в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом).

5.5 Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» 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 первую разностороннюю поддержку.

5.5.1 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.

5.5.2 Основные задачи 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 образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;

5.5.3 Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

5.5.4 Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель - преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» (вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы);
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» (конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив);
- 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 конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.)).

5.6 Форма наставничества «преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)» предполагает взаимодействие без отрыва от учебы преподавателя с обучающимися, испытывающим трудности при освоении программы обучения, социальной адаптацией, либо для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанных с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

5.6.1 Целью такой формы наставничества является:

- помощь детям, испытывающим трудности при освоении программы обучения, социальной адаптации, в психолого – педагогическом сопровождении обучающихся «группы риска»;
- сопровождение талантливых и амбициозных обучающихся, в умении планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

5.6.2 Основные задачи взаимодействия наставника:

5.6.2.1 с наставляемым «группы риска»:

- обучение социальным и практическим навыкам подростка группы риска, необходимым для адаптации в обществе;
- помощь в получении образования;
- повышение правовой культуры и социально педагогической компетенции родителей и обучающегося;
- повышение правовой культуры и социально педагогической компетенции родителей обучающегося;



- осуществление мероприятий по оказанию комплексной социально-психолого- педагогической поддержки, обеспечению досуга и отдыха ребенка, находящегося в социально опасном положении;

- помощь в гражданском, личностном, профессиональном определении подростка;

- помощь в конфликтных ситуациях в Колледже;

- обеспечение защиты прав и законных интересов несовершеннолетнего;

5.6.2.2 с наставляемым из числа талантливой молодежи:

- поиск и развитие инициатив студентов;

- стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс);

- практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс (кружки от чемпионов).

5.6.3 Результатом правильной организации работы наставников будет умение наставляемого планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

5.4.4 Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «Преподаватель - неуспевающий обучающийся». Классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом

- взаимодействие «Преподаватель – пассивный обучающийся». Психоземциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

- взаимодействие «Преподаватель - талантливый обучающийся», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или преподаватель предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал;

- взаимодействие «Преподаватель - Ребенок с ОВЗ или ребенок-инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями-предметниками, психологом, социальным педагогом.

### 5.7 Форма наставничества «работодатель - обучающийся»

предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа и представителя предприятия (организации) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

5.7.1 Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

5.7.2 Основные задачи 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 студента;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

5.7.3 Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, 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 и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

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

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель» (мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории);
- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» (краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы; )
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится

свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» (профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство).

5.7 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.

5.8 Организация работы в рамках представленных форм не требует дополнительного привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

## **6. Права и обязанности наставников, наставляемых, кураторов**

### 6.1 Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого;
- вносить предложения о поощрении либо наложении дисциплинарного воздействия на лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- осуществлять контроль деятельности наставляемого, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, качества выполненных работ.

### 6.2 Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;
- осуществлять планирование работы с наставляемым;
- изучать личностные качества наставляемого, его интересы и увлечения, образ жизни и поведение;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;
- консультировать наставляемого по применению передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

6.3 Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя;
- участвовать в составлении индивидуального плана работы;
- обращаться за помощью к наставнику.

6.4. Наставляемый обязан:

- знать законодательство РФ, локальные акты колледжа;
- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- ежемесячно делать отчёт о своей работе перед наставником.

6.5 Куратор программы имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- запрашивать необходимую информацию у наставников, наставляемых, родителей (законных представителей);
- вносить предложения в индивидуальные планы наставничества.

6.6 Куратор программы обязан:

- вести базу данных о наставниках и наставляемых;
- организовывать обучение наставников;
- контролировать реализацию наставничества;
- оценивать вовлеченность обучающихся в различные формы наставничества;
- решать организационные вопросы, возникающие при реализации наставничества в колледже;
- осуществлять мониторинг реализации наставничества и получать обратную связь от участников программы;

## **7. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие**

7.1 Наставники назначаются из числа лиц, имеющих успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовых и компетентных поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

7.2 В зависимости от формы наставничества к наставникам предъявляются следующие требования:

### 7.2.1 Форма наставничества «обучающийся - обучающийся»;

Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель колледжных и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа

#### 7.2.2 Форма наставничества «преподаватель - преподаватель»;

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 сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### 7.2.3 Форма наставничества «преподаватель - обучающийся»;

Опытный педагог, 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.

#### 7.2.4 Форма наставничества «работодатель – обучающийся».

Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа, член сообщества благодарных выпускников.

### **8. Процедура отбора и обучения наставников**

8.1 Отбор и обучение наставников направлены на выявление лиц, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

8.2 Отбор наставников производится исходя из их максимального соответствия требованиям, изложенным в пункте 7 настоящего Положения.

8.3 Для участия в отборе претенденты заполняют анкету (Приложение 1).

8.4 Участники программы наставничества (наставник и наставляемый) проходят собеседование с психологом колледжа для выяснения психологической готовности и совместимости.

8.5 На основании заключения о способности наставника выполнять задачи, предусматриваемые программой наставничества, готовности к коммуникации с наставляемым формируется база отобранных наставников.

8.6 Программа обучения наставников формируется методическим советом колледжа.

8.7 Программа обучения наставников должна учитывать основные задачи программы наставничества.

8.8 Обучение предполагает передачу профессиональных навыков наставника и должно содержать представление методов их оптимальной трансляции - как теоретических, так и практических. Дополнительные темы для текущего обучения могут также включать понимание возрастных, эмоциональных проблем наставляемых, формирование у них лидерских качеств, развитие активной жизненной позиции, раскрытие личностного потенциала, формирование современных навыков и компетенций и т.д.

8.9 Процесс обучения делится на два этапа: первичное обучение и обучение в процессе деятельности.

Первичное обучение не может занимать менее четырех встреч с куратором (одна встреча в неделю в течение месяца), либо прохождения

двухдневного интенсивного курса с куратором и/или привлеченными экспертами. Первичное обучение дает возможность потенциальным наставникам подготовиться к деятельности в роли наставника, познакомиться с основными целями наставничества и направлениями работы, проверить свою психологическую готовность.

Вторичное обучение в процессе деятельности проводится куратором уже после того, как у наставника появится свой опыт наставничества и возникнут вопросы по наставнической деятельности. Обучение поможет наставнику осознать проблему (при ее наличии) и выбрать правильную стратегию ее решения.

8.10 По результатам обучения формируется база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов, наставляемых колледжа.

## **9. Процесс формирования и закрепления пар и групп**

9.1 Формирование пар "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых, осуществляется по критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника соответствует запросам наставляемого или наставляемых;
- наличие взаимного интереса и симпатии, позволяющих эффективно работать в рамках программы наставничества.

9.2 Оптимальные наставнические пары либо группы формируются по результатам полученной обратной связи от наставников и наставляемых.

9.3 База данных наставнических групп или пар формируется по результатам проведенных мероприятий и на основании заключенных соглашений между участниками пар или групп (Приложение 2).

9.4 Психологическое сопровождение процесса формирования и закрепления пар или групп осуществляет психолог колледжа.

## **10. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества**

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

В установленные сроки куратор формирует отчетную информацию.

Наставник направляет отчетность куратору в установленные планом работы сроки.

## 11. Формы и условия поощрения наставника

11.1 В целях популяризации роли наставника в колледже используются следующие меры:

11.1.1 опубличивание результатов работы:

11.1.1.2 создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте колледжа (сведения о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

Размещение информации о наставниках и наставляемых возможно при наличии согласия на обработку персональных данных.

11.2.1 моральные формы поощрений наставников:

11.2.1.1 почетная грамота колледжа;

11.2.2.1 благодарственное письмо администрации колледжа;

11.2.2.2 размещение фотографий лучших наставников на Доске почета колледжа;

11.2.2.3 благодарственное письмо колледжа по месту работа наставника (для работников других организаций, предприятий);

11.2.2.4 образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах и иных мероприятиях колледжа);

11.3.1 материальное стимулирование:

11.3.1.1 ежемесячная надбавка к заработной плате в размере определенном Положением об оплате труда (при наличии фонда стимулирующих выплат).

11.3.1.2 единовременная премия (при наличии фонда стимулирующих выплат).

11.2 Стимулирование наставников осуществляется по представлению куратора программы.

## 12. Критерии эффективности работы наставника

12.1 Критерии эффективности работы наставника должны быть нацелены на общий ожидаемый результат от внедрения программы:

12.1.1 Достижение целей программы наставничества

Предполагает соотнесение и сравнение стратегических целей колледжа с целями внедрения системы наставничества и полученными результатами.

12.1.2 Мнение всех участников программы

Предполагает анкетирование всех участников программы. По полученным результатам проводится анализ документов, позволяющий сравнить полученные результаты с ожидаемыми.

12.1.3 Достижение требуемой результативности

Оценивается по статистике по средним срокам достижения требуемых результатов до внедрения системы наставничества и полученными подопечными показателями после внедрения программы.

12.1.4. Соответствие поставленным задачам и поведенческие изменения. Оценивается в ходе аттестации, с помощью наблюдения или путем тестирования

с применением оценочных бланков. Полученные результаты сравниваются с имеющимися на момент внедрения программы.

12.2 Критерии эффективности работы наставника разрабатываются индивидуально, исходя из формы наставничества и поставленных к реализации целей.

12.3 Индивидуальные критерии эффективности работы наставника закрепляются в плане работы наставника.



**Анкета наставляемого**

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

**Оцените в баллах от 1 до 10,**

**где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий**

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Ожидаемый уровень комфорта при общении с наставником 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое качество мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений (профорientационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ожидаемая полезность организованных для Вас мероприятий, подразумевающих развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстрации, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Ожидаемое качество отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая помощь в раскрытии и оценке своего личного профессионального потенциала 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Насколько для Вас важно ощущение поддержки наставника? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

12. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

13. Рады ли Вы участию в программе наставничества? [да/нет]

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? \_\_\_\_\_

*Оцените в баллах от 1 до 10,*

*где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.*

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4. Насколько Вам важен комфорт в программе наставничества? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. Ожидаемое качество организации Вами мероприятий на выявление интересов и профессиональных предпочтений обучающихся (профориентационные тесты, педагогические игры, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Ожидаемая эффективность мероприятий, направленных на развитие навыков презентации, самопрезентации, коммуникации и организации (демонстри, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми теоретическими знаниями? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый сможет овладеть необходимыми практическими навыками? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Ожидаемая эффективность отработки ролевых практик конкретной деятельности, включая профессиональную и межличностную коммуникацию на производстве 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Насколько Вам важно остаться довольным вашей совместной работой? 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли?

---

13. Что особенно ценно для Вас в программе?

---

14. Рады ли Вы, что участвуете в программе наставничества? [да/нет]

*К Положению о программе наставничества*  
**СОГЛАШЕНИЕ**  
**о наставничестве**

Я,

\_\_\_\_\_

(ФИО, должность наставника)

наставник

\_\_\_\_\_

—

(наименование предприятия/ организации)

беру на

обучение \_\_\_\_\_

—

\_\_\_\_\_

—

(ФИО наставляемого)

и обязуюсь оказывать помощь наставляемому в приобретении конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, адаптации на потенциальном месте работы, умению решать реальные задачи в рамках планируемой рабочей деятельности.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись)

Я, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(ФИО наставляемого)

обучающийся ГБПОУ ВО «Муромский индустриальный колледж», готов к совместной работе с наставником по формированию профессиональных навыков по выбранной мною профессии/ специальности, получению конкретного практического опыта на потенциальном месте работы в условиях реального производственного процесса. Обязуюсь соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и требования охраны труда и техники безопасности.

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г. \_\_\_\_\_

(подпись)