

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
колледжа
Протокол № 2 от «09» сентября 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 345
от «09» сентября 2020 г.
Директор ОБПОУ «Суджанский
колледж искусств им. Н.В.
Плевицкой»
А.С. Фесенко



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в
ОБПОУ «Суджанский колледж искусств им. Н.В. Пlevицкой»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);
- определяет порядок организации и проведения наставничества в Учреждении;
- определяет права и обязанности участников программ наставничества;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов.

1.3. Участниками системы наставничества в Колледже

- руководитель Колледжа;
- куратор наставнической деятельности в Колледже;
- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники Колледжа.

1.4. Наставничество как вид деятельности предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую работу.

1.5. Наставничество организуется для:

- студентов Колледжа в период освоения образовательной программы на любом курсе обучения;
- молодых и вновь принятых преподавателей Колледжа.

1. Основные определения и понятия

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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор - сотрудник Колледжа, 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.

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.

2. Цель и задачи наставничества. Функции Колледжа в области внедрения целевой модели наставничества

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

3.2. Задачами наставничества являются:

- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов студентов;

- подготовка студентов Колледжа к самостоятельной, осознанной к социально продуктивной деятельности в современном нестабильном мире, содействие профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого студента, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска»;
- адаптация обучающихся и выпускников к профессиональной деятельности, корпоративной культуре организации;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности сознательного отношения к индивидуальному развитию.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества в Колледже предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программы наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели наставничества в Колледже;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности Колледжа;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Направления и формы реализации наставничества

4.1. Направления наставничества в Колледже:

- **Учебно-профессиональное наставничество:** наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии по направлению Колледжа, либо наставничество в Колледже в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, в целях развития профессиональных компетенций обучающихся и в течение учебного

процесса с целью улучшения образовательных результатов;

- **Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;
- **Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.).

4.2. Наставничество может быть:

- прямое (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное/рабочее время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты с наставляемым, а также влияние на окружающую его среду сводится к минимуму);
- индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся);
- открытое (двустороннее взаимодействие наставника и наставляемого) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно для наставляемого).

4.3. В Колледже предусматривается 5 форм наставничества:

- «студент - студент»;
- «педагог - студент»;
- «работодатель - студент»;
- «педагог - педагог»;
- «студент - ученик».

4.3.1. **Форма наставничества «студент - студент»** предполагает взаимодействие студентов Колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Колледжу;
- повышение мотивации наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы наставляемого и в целом в Колледже;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа студентов, состоящих на различных видах учета.

Наставник - активный студент-старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель творческих конкурсов, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый:

1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни Колледжа, отстраненный от коллектива.
2. Активный. Студент с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Вариации ролевых моделей могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основные варианты:

- «успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «лидер - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный - равному» - обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется через участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта совместной деятельности.

4.3.2. **Форма наставничества «педагог - студент»:** предполагает взаимодействие студента и опытного педагога Колледжа с целью получения необходимого стимула к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций в рамках построения индивидуального образовательного маршрута, в том числе для обучающихся с ОВЗ, одаренных обучающихся.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень образовательных результатов, достижений наставляемых в профессиональной деятельности;
- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Колледжу;
- повышение мотивации наставляемого к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций;

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы наставляемого и в целом в Колледже;
- профессиональное самоопределение наставляемого, развитие компетенций, необходимых для будущей профессиональной деятельности;
- снижение числа студентов, находящихся в «группе риска», состоящих на различных видах учета.

Наставник - опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. В качестве наставника могут выступать педагог Колледж, методист, психолог.

Наставляемый:

1. Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни Колледжа, отстраненный от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции, испытывающий кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров, имеющий проблемы при адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.
2. Активный (одаренный). Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, лидер группы, принимающий активное участие в жизни Колледжа (конкурсы, общественная деятельность и т.д.), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации.
3. Обучающийся с ОВЗ, ребенок-инвалид. Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры. Демонстрирует неудовлетворительные образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в обществе.

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется через индивидуальное консультирование, подготовку к конкурсным и социально-значимым мероприятиям, диспетчерскую деятельность по необходимости (направление к узким специалистам и экспертам в области образования по развитию личностных и профессиональных компетенций более высокого уровня).

4.3.3. Форма наставничества «работодатель – студент»: предполагает взаимодействие обучающегося и представителя организации - специалиста, профессионала, который активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к обучению и самореализации. Наставник может иметь цель как привлечь новых молодых сотрудников в

организацию, так и осуществить деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и развития навыков.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня образовательных результатов и улучшение психоэмоционального фона образовательной организации;
- раскрытие личного и профессионального потенциала наставляемых;
- повышение осознанности наставляемых в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков у наставляемых;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов деятельности наставляемых (совместно с наставником); численный рост планирующих трудоустройство в организациях выпускников.

Наставник - равнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями, конкурсами, премированием и т.д.). 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.

Наставляемый:

1. Активный. Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.
2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри Колледжа и его сообщества.

Вариации ролевых моделей различаются исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Четыре основных варианта:

- «активный профессионал - равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет 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.

Область применения: в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности в Колледже, программы дуального обучения и практики, проектная деятельность, конкурсы профессионального мастерства, проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

4.3.4. Форма наставничества «педагог-педагог»: предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы до 3 лет) или нового педагога (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Ожидаемые результаты:

- высокий уровень включенности молодых (новых) педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь Колледжа;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов молодых (новых) педагогов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния молодого педагога;
- рост числа педагогов, желающих продолжать свою работу в качестве квалифицированного педагога в данном коллективе (Колледже);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.д.

Наставник - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), профессиональный и активный педагог инновационной работы, лояльный участник педагогических сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Наставляемый:

1. Молодой специалист, имеющий опыт работы до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
2. Специалист находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте в принципах образовательной организации.
3. Консервативный педагог, имеющий проблемы с освоением новых технологий либо находящийся в состоянии эмоционального выгорания.

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется через реализацию программы повышения уровня профессионального роста в образовательной организации в таких формах как курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, серия семинаров и вебинаров, а также совместную подготовку педагогических проектов, методических пособий и разработок, подготовку к конкурсам профессионального мастерства, консультирование и образовательный коучинг.

4.3.5. Форма наставничества «студент-ученик»: предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа и обучающихся детской музыкальной школы/детской школы искусств, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Ожидаемые результаты:

- успешное формирование у наставляемого представлений о следующей ступени образования;
- улучшение образовательных результатов и мотивации у наставляемого;
- расширение метакомпетенций;
- появление у наставляемого ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития в будущем;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на различных видах учета в связи с проявлениями асоциального поведения;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки к будущей профессии.

Наставник - ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, участник образовательных, спортивных, творческих проектов, способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетенции.

Наставляемый:

1. Пассивный. Низкомотивированный, дезориентированный обучающийся старшего школьного возраста, не определившийся с дальнейшей образовательной траекторией, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах и возможностях, востребованных профессиях будущего в данной сфере.
2. Активный. Обучающийся, мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется через участие в конкурсах и олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), создание клуба по интересам с лидером-наставником, создание продукта совместной деятельности.

4. Организация наставничества

5.1. Наставническая деятельность в Колледже осуществляется на основании настоящего Положения, Программы наставничества.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя реализуемые в Колледже формы наставничества с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме.

5.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор Колледжа, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в Колледже.

5.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 7 лет, изъявившие желание к назначению наставника;
- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, имеющие стаж работы до 3 лет или вновь принятые на работу в Колледж;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

5.4. Наставниками могут быть:

- студенты;
- выпускники;
- педагоги и иные должностные лица Колледжа;
- сотрудники предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

5.5. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно,

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.6. Замена наставника производится приказом директора Колледжа, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

прекращение наставником трудовых отношений с Колледжем;

- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

5.7. Наставническая деятельность включает в себя шесть этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества,
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Формирование наставнических пар/групп.
5. Организация работы наставнических пар/групп.
6. Завершение реализации целевой модели наставничества.

5.8. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в Колледже:

- информирование потенциальных участников наставнической деятельности;
- определение заинтересованных аудиторий;
- сбор и обработка предварительных запросов наставляемых;

- определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей Колледжа;
- заключение партнерских соглашений с организациями - социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества.

5.9. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в Колледже, которые еще не давали такого согласия.

5.10. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

5.11. В рамках четвертого этапа происходит формирование наставнических пар/групп. По итогам осуществления данного этапа приказом директора Колледжа утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

5.12. На пятом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программы наставничества.

5.13. Шестой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий.

5. Функциональные обязанности участников системы наставничества

5.3. Руководство наставничеством возлагается директор Колледжа.

Директор Колледжа осуществляет следующие функции:

- издает распорядительный акт (приказ) об организации наставничества;
- назначает ответственного исполнителя (куратора);
- утверждает кандидатуры наставника.

5.4. Права и обязанности куратора.

На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества, обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Колледже и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагог-психолог, тесты и др.);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Колледже.

5.5.Права и обязанности наставника.

Наставник обязан:

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, выбора методов наставнической деятельности;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Колледже.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Колледже, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов.

5.6.Права и обязанности наставляемого.

Наставляемый обязан:

- выполнять задания в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества Колледжа.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в Колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

5. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

- 5.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимися (наставляемого) поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.
- 5.5. Наставник заполняет отчет по итогам учебного года. Куратор делает общий отчет, в котором содержится информация, раскрывающая систему мероприятий по достижению целей и задач программы.

6. Документы, регламентирующие наставническую деятельность

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Колледжа;
- программа и планы работы на год;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого (см. Приложение);
- отчет куратора;
- анкетирование наставников и наставляемых;
- протоколы заседаний педагогического совета Колледжа, ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в Колледже.

Для участия в программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от всех участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

7. Заключительное положение

Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового, разработанного в соответствии с требованиями нормативного законодательного регулирования в области общего и дополнительного образования.

Отчет о работе наставника

Ф.И.О. наставляемого (лица, в отношении которого осуществляется наставничество)

Ф.И.О. наставника

Период наставничества

С «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Отчет о проведении мероприятий по наставничеству:

№	Проведенные мероприятия	Период выполнения	Достигнутый результат	Замечания/ предложения

