

Областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Томский политехнический техникум»
(ОГБПОУ «ТПТ»)

СОГЛАСОВАНО
на методическом совете
«19» января 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
И.о. директора ОГБПОУ «ТПТ»
профессиональное
образовательное учреждение
«Томский политехнический
техникум» (ОГБПОУ «ТПТ»)
Н.А. Калугина
«31» января 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
Модель наставничества «Шаги к успеху»

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) в ОГБПОУ «Томский политехнический техникум» (далее - техникум) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» (от 29.12.2012 года № 273-ФЗ), 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 № МР-42/02) «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися"), Распоряжением ДПО (от 02.06.2020 № 2770) «Об утверждении Модели наставничества системы профессионального образования и промышленных партнеров Томской области», Письмом Минпросвещения России (от 21.12.2021 № АЗ-1128/08) «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», Уставом ОГБПОУ «Томский политехнический техникум» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.

1.2. Термины и определения.

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.

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

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.

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».

Куратор – сотрудник техникума, который отвечает за координацию реализации Модели наставничества «Шаги к успеху».

Сотрудник – педагогические работники, административный персонал.

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

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

1.3. Настоящее Положение определяет цель и задачи в соответствии с моделью наставничества «Шаги к успеху» (далее Модель), устанавливает порядок организации наставнической деятельности, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества, определяет требования, предъявляемые к наставникам и наставляемым, устанавливает способы мотивации наставников и наставляемых; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме и его эффективности.

II. Цель и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, профессиональном становлении педагогических работников.

2.2. Задачи реализации Модели в техникуме:

- улучшение показателей в профориентационной, образовательной, социокультурной и других сферах;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности.

для обучающихся:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

- ускорение процесса профессионального становления и развития обучающихся, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные

функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

для сотрудников:

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогических работников;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов после приема на работу;
- закрепление молодых педагогических кадров в техникуме;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- привитие молодым специалистам интереса к будущей профессиональной деятельности.

2.3 Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

III. Порядок организации Модели наставничества

3.1. Модель наставничества реализуется на основании приказа директора техникума.

3.2. Руководство и контроль за реализацией Модели наставничества осуществляет заместитель директора техникума по учебно-методической работе.

3.3. Для реализации Модели наставничества разрабатывается «Дорожная карта», которая ежегодно актуализируется.

3.4. Реализацию Модели наставничества в соответствии с мероприятиями «Дорожной карты» осуществляют куратор, руководители рабочих групп по формам наставничества.

3.5. Куратор реализации Модели наставничества, руководители рабочих групп по формам наставничества назначаются приказом директора техникума.

3.6. Модель наставничества реализуется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты», программ наставничества по каждой форме, индивидуальных планов развития наставляемых.

3.7. Реализация мероприятий «Дорожной карты» происходит через работу куратора, руководителей рабочих групп в соответствии с реестром наставляемых и реестром наставников.

3.8. Формирование реестров наставников и наставляемых осуществляется куратором, руководителями рабочих групп, педагогами, классными руководителями, мастерами производственного обучения и иными лицами техникума, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

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

3.10. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студентов, изъявивших желание в назначении наставника;
- педагогических работников, вновь принятых на работу в техникум;
- педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

3.11. Наставниками могут быть:

- студенты;
- выпускники техникума;
- педагогические работники;
- административный персонал техникума;

- квалифицированные сотрудники предприятий и организаций работодателей, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Модели наставничества.

IV. Формы реализации программ наставничества

4.1. Модель наставничества включает следующие приоритетные формы:

студент – студент;

мастер/педагог – студент;

работодатель – студент;

сотрудник – сотрудник (в том числе педагог – педагог).

4.2. Реализация программы наставничества по каждой форме осуществляется в течение определенного срока, действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, руководителя группы, наставника и наставляемого.

4.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют в соответствии с индивидуальными планами развития наставляемых.

V. Регламент организации наставнической деятельности

5.1. Организацию наставничества по любой модели осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе (далее – заместитель директора).

5.1.1. Заместитель директора определяет кандидатуру наставника, которую в дальнейшем выносит на обсуждение членов методического совета.

5.1.2. Заместитель директора определяет срок наставничества в зависимости от ее формы и уровня профессиональной подготовки наставляемого.

5.1.3. Заместитель директора назначает по каждой форме наставничества куратора.

5.2. Кураторы по каждой форме наставничества оказывают наставникам помощь при планировании деятельности, при необходимости вносят коррективы в программы наставничества, индивидуальные планы развития наставляемых.

5.3. Регламент организации наставнической деятельности по формам «студент-студент» и «мастер/педагог – студент».

5.3.1. Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, 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.

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

5.3.3. Среди основных задач 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 образовательной организации,
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

5.3.4. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в

коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к техникуму. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

5.3.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- 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 и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

5.4. Регламент организации наставнической деятельности по форме «сотрудник – сотрудник».

5.4.1. Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

5.4.2. 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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

5.4.3. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

5.4.4. 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. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

5.4.5. Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в коллективе техникума;
- качественный рост успеваемости 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.

5.5. Регламент организации наставнической деятельности по форме «работодатель – студент».

5.5.1. Предполагает взаимодействие обучающегося техникума и представителя регионального предприятия (организации), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе, самореализации и профессиональному становлению, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятие (организация) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

5.5.2. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации, формирование профессиональных компетенций на примере специалистов-практиков профильных предприятий.

5.5.3. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении наставляемого:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров, повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;
- помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии;
- развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

5.5.4. 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, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии Томской области как субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

5.5.5. Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;
- 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 региональных предприятиях выпускников техникумов.

VI. Модели реализации программ наставничества, индивидуальных программ развития

6.1. Программы наставничества, индивидуальные планы развития наставляемых могут реализовываться по следующим моделям:

6.1.1. *Традиционное наставничество*:

- взаимодействие в течение определенного периода времени между наставником, успешным и опытным в своей сфере деятельности, и менее опытным подопечным;

6.1.2. *Групповое наставничество*:

- взаимодействие наставников и наставляемых по схемам: наставник – наставляемый; наставник – группа наставляемых; группа наставников – наставляемый;

6.1.3. *Партнерское наставничество* («равный равному»):

- передача знаний между специалистами одного уровня компетенций, предоставление конструктивной обратной связи;

6.1.4. *Реверсивное наставничество*:

- сотрудник младшего возраста становится наставником опытного сотрудника в освоении новых тенденций, технологий;

6.1.5. *Флеш наставничество*:

- передача знаний в ограниченном временном интервале;

6.1.6. *Виртуальное наставничество*:

- советы и рекомендации наставник предоставляет в режиме онлайн: наставляемый, в том числе, может обращаться к наставнику за советами или ресурсами, когда это требуется.

VII. Процедуры отбора и обучения наставников

7.1. Требования, выдвигаемые к наставникам.

Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц:

- имеющих личное желание исполнять роль наставника;
- обладающих высокими профессиональными качествами;
- имеющих стабильные показатели в работе, для студентов - достижения в учебе;
- способных и готовых делиться своим опытом;
- имеющих системное представление о профессиональной деятельности в целом;
- обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

7.2. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников техникума;
- административного персонала техникума;
- студентов техникума;
- студентов - победителей региональных и всероссийских конкурсов, олимпиад, чемпионата Ворлдскиллс;
- работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ техникума.

7.3. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества наставляемых.

7.4. Для отбора наставников необходимо:

- руководствоваться критериями отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- сформировать базу данных потенциальных наставников, удовлетворяющих этим критериям;
- провести собеседование с потенциальными наставниками, чтобы выяснить их уровень профессиональной и психологической готовности;

7.5. Обсуждение кандидатур наставников проводится на методическом совете, назначение должно быть добровольным.

7.6. Директор техникума издает приказ о назначении наставнической пары/группы в соответствии с формой программы наставничества, моделью реализации формы наставничества, выбранным направлением и ролью наставника (наставник-тренер, наставник-навигатор, наставник-консультант и др.).

7.7. Для эффективной реализации Модели может проводиться обучение наставников:

- составляется программа обучения наставников;
- подбираются необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбираются форматы обучения.

7.8. Обучение наставников может осуществляться куратором Модели, руководителями рабочих групп, внешними приглашенными специалистами как в очном формате, так и с применением дистанционных образовательных технологий.

VIII. Права и обязанности участников Модели наставничества

8.1. Права и обязанности наставника.

8.1.1. Наставник имеет право:

- привлекать других сотрудников техникума для расширения профессиональных компетенций наставляемого;
- обращаться к руководителю рабочей группы, куратору Модели:
 - за организационно-методической поддержкой;
 - с предложениями по внесению изменений (корректив) в программу наставничества, в индивидуальный план развития наставляемого;
- участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

8.1.2. Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства РФ, локальными актами образовательной организации, настоящим Положением о наставничестве;
- разработать совместно с подопечным индивидуальную траекторию профессионального развития, ориентируясь на потребности и возможности наставляемого;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности по программе наставничества.

8.2. Права и обязанности наставляемого.

8.2.1. Наставляемый имеет право:

- выбирать наставника из предложенных кандидатур в реестре;
- рассчитывать на оказание психолого-педагогического сопровождения;

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

8.2.2. Наставляемый обязан:

- выполнять индивидуальный план профессионального развития в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;

- информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;

- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

8.3. Права и обязанности руководителей рабочих групп Модели наставничества:

- разработка программ наставничества в соответствии с формой;

- участие в разработке и реализации программ обучения наставников;

- организационно-методическое сопровождение наставников;

- контроль деятельности наставников в рамках реализации программы наставничества;

- мониторинг реализации программ наставничества;

- мотивирование и вовлечение наставнических пар/групп в региональные и всероссийские конкурсы наставничества.

8.4. Права и обязанности куратора Модели наставничества:

- разработка нормативной документации, сопровождающей наставническую деятельность и представление на утверждение директору техникума;

- разработка «Дорожной карты» для реализации Модели наставничества;

- организация и контроль реализации мероприятий в рамках «Дорожной карты»;

- оказание своевременной информационной, методической, консультационной поддержки участникам Модели наставничества;

- мониторинг оценки эффективности реализованных мероприятий «Дорожной карты», программ наставничества;

- анализ, обобщение положительного успешного опыта наставнической деятельности;

- диссеминация успешного опыта наставнической деятельности, вовлечение наставнических пар/групп в региональные и всероссийские конкурсы наставничества.

8.5. Обязанности работодателей предприятий реального сектора экономики:

- проводить отбор работников для осуществления функции наставничества;

- обеспечить безопасные условия для реализации наставнической программы;

- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

IX. Формирование пар/групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

9.1. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора техникума.

9.2. Основные критерии формирования наставнических пар/групп:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

Х. Формы и сроки отчетности

10.1. Показателями оценки эффективности работы наставника являются достижения наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

10.2. Наставник формирует отчет по итогам полугодия (или по завершению программы) и передает его руководителю рабочей группы.

10.3. Руководитель рабочей группы:

- анализирует отчеты наставников для оценки эффективности реализации программы наставничества, индивидуальных планов развития наставляемых, для внесения корректив в план реализации программы наставничества;
- предоставляет по итогам полугодия, в конце учебного года аналитический отчет куратору Модели наставничества.

10.4. Куратор Модели наставничества:

- осуществляет мониторинг эффективности реализованных мероприятий «Дорожной карты» согласно срокам, определенным данным документом;
- готовит в конце учебного года сводную аналитическую справку в соответствии с отчетами руководителей рабочих групп и предоставляет ее заместителю директора техникума.

ХІ. Критерии эффективности работы наставника, формы поощрения

11.1. Критерии эффективности реализации программы наставничества в соответствии с формой:
студент – студент:

- вовлечение наставляемых в студенческое сообщество по разным направлениям деятельности;
- результативное участие наставляемых в различных конкурсах, коллективных мероприятиях;
- достижение наставляемыми положительной результативности в учебной деятельности.

мастер/педагог – студент:

- достижение наставляемыми положительной результативности в учебной деятельности;
- доля студентов-наставляемых результативно участвующих в проектно-исследовательской деятельности;
- доля студентов, успешно сдавших демонстрационные экзамены;
- доля наставляемых, успешно участвующих в олимпиадно-чемпионатном движении;

работодатель – студент:

- доля студентов выпускного курса, работающих по специальности и перешедших на индивидуальный план обучения;
- доля студентов, получивших высокую оценку работодателей по результатам практики;
- количество студентов, трудоустроенных на предприятия работодателей-партнеров по месту практики после выпуска;

сотрудник – сотрудник:

- положительная динамика профессионального и личностного развития наставляемых;
- доля наставляемых, успешно участвующих в конкурсах профессионального мастерства;
- наличие профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

11.2. В техникуме поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

- проведение мероприятий по популяризации роли наставника;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри техникума

и на региональном уровне;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети;
- награждение грамотами "Лучший наставник";
- размещение лучших наставников по результатам работы на Доске Почета техникума;
- благодарственные письма родителям наставников из числа студентов;
- благодарственные письма на предприятия и в организации наставников и др.

ХII. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- «Дорожная карта» реализации Модели наставничества;
- приказ директора техникума о назначении наставников;
- программы наставничества согласно формам;
- индивидуальные планы развития наставляемых;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- отчеты руководителей рабочих групп;
- сводный отчет куратора Модели;
- результаты анкетирования наставников и наставляемых;
- протоколы заседаний Педагогического и/или методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические материалы и обзоры по опыту реализации наставничества в техникуме.

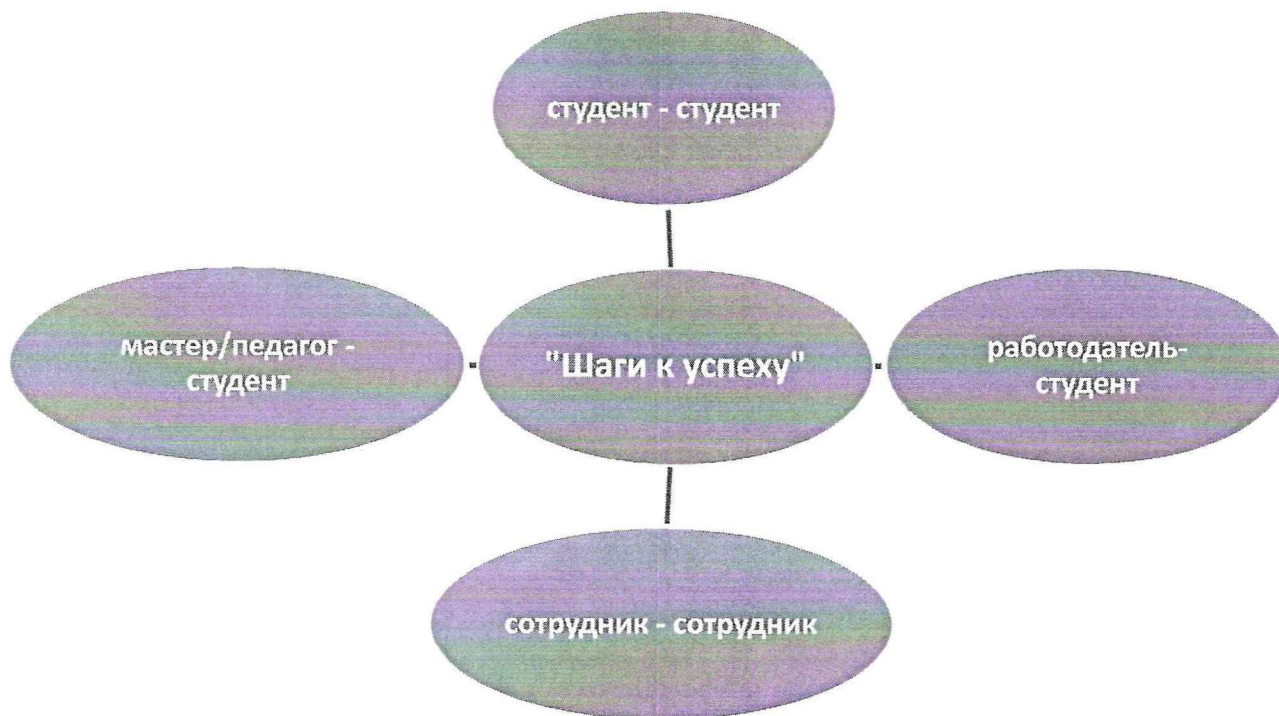
12.2. Для участия в программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников (*приложение*).

ХIII. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором техникума и действует бессрочно.

13.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами техникума.

Модель наставничества «Шаги к успеху»



Регламент реализации модели

Положение
модели «Шаги к успеху»

Координационный совет:
директор
замдиректора
куратор
4 руководителя рабочих групп

Дорожная карта:
программы наставничества
по каждой форме

Мониторинг эффективности
внутренний и внешний аудит

Презентационная деятельность:
конкурсы, олимпиады, чемпионаты
научно-практические конференции
публикации