

Положение о программе наставничества  
в ГБПОУ КК «Новороссийский колледж радиоэлектронного  
приборостроения»

1 Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка».

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2 Основные понятия и термины

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

2.2 Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

2.4 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.

2.5 Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6 Куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7 Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ГБПОУ КК НКРП.

2.8 Благодарный выпускник – выпускник колледжа, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и преподавателей, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

### 3 Цели и задачи наставничества

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

3.2 Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и преподавателей, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

### 4 Организационные основы наставничества

4.1 Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, который назначается приказом директора.

4.2 Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, методистом, преподавателями, классными руководителями и иными лицами колледжа, располагающими информацией о потребностях преподавателей и обучающихся – будущих участников направления наставничества.

4.4 Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни колледжа, отстраненные от коллектива.

4.5 Наставляемыми могут быть преподаватели:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

4.6 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- преподаватели, заинтересованные в транслировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке колледжа;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров.

4.7 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, обучающихся.

4.8 Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

4.10 Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.11 С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## 5 Реализация целевой модели наставничества

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа в целевой модели наставничества могут рассматриваться следующие формы наставничества: «Преподаватель – студент», «Студент – студент», «Преподаватель – преподаватель», «Работодатель – студент», «Студент – ученик».

5.2 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

- Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

## 6 Описание форм программ наставничества

### 6.1 Форма наставничества «Преподаватель – преподаватель»

6.1.1 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 преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

6.1.2 Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя 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.

6.1.3 Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего преподавателя 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 преподавателя.

6.1.4 Результатом организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, 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.

6.1.5 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 колледжа и профессии.

6.1.6 Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в коллективе ГБПОУ КК НКРП;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в учебных группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

6.1.7 Портрет участников

Наставник

Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией<sup>1</sup>.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник – консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного

---

<sup>1</sup> **Эмпатия** — осознанное сопереживание текущему эмоциональному состоянию другого человека без потери ощущения происхождения этого переживания. Соответственно эмпат — это человек с развитой способностью к **эмпатии**.

процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник – предметник – опытный преподаватель того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

#### Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

#### Возможные варианты программы:

- взаимодействие «опытный преподаватель - молодой специалист»: классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - преподаватель, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «преподаватель-новатор - консервативный преподаватель», в рамках которого, возможно, что более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы: создание педагогических проектов для реализации в ГБПОУ КК НКРП: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа начинающего преподавателя, серия семинаров, разработка методических пособий.

## 6.2 Форма наставничества «Преподаватель – студент»

6.2.1 «Преподаватель – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и

социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

6.2.2 Цель реализации формы наставничества «Преподаватель - студент»: получение студентом профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

6.2.3 Задачи:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора специальности, самоопределения, личностного развития;
- повышение уровня профессиональной подготовки студента;
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к профессии в целом.

6.2.4 Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

6.2.5 Результаты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс).

6.2.6 Портрет участников

Наставник

Опытный преподаватель, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования 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.

Наставник может привлекать консультантов из числа сотрудников колледжа (классный руководитель, преподаватель, социальный педагог, педагог-психолог) для успешного выполнения своей программы наставничества.

Наставляемый

Вариант 1. Одаренный студент

Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель (призер) колледжных, муниципальных, краевых, всероссийских олимпиад, конкурсов, обладающий лидерскими и организаторскими качествами.

## Вариант 2. Неуспевающий студент

Демонстрирует низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость, имеет проблемы с поведением, испытывает трудности с адаптацией в группе.

## Вариант 3. Пассивный студент

Социально дезориентированный обучающийся, демонстрирующий отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации, не принимающий участия в жизни колледжа, отстранённый от коллектива, не имеющий активной гражданской позиции.

## Вариант 4. Студент с ОВЗ или инвалид

Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья, которому приходится преодолевать психологические барьеры, демонстрирует низкие образовательные результаты, испытывает трудности с обучением и адаптацией в коллективе группы.

### 6.2.7 Возможные варианты программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «Преподаватель - студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- Взаимодействие «Преподаватель – одаренный студент»: 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, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.
- Взаимодействие «Преподаватель – неуспевающий студент»: 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. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с преподавателями, психологом, социальным педагогом.
- Взаимодействие «Преподаватель – пассивный студент»: психоэмоциональная 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.

6.2.8 Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по дисциплинам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами Интернета по дисциплинам, определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, проектная деятельность, участие в мероприятиях на различных уровнях, Региональных

чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia) Краснодарского края, классные часы, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество и т.д.

## 7 Реализация целевой модели наставничества в ГБПОУ КК НКРП

### 7.1 Этапы программы.

	Этап программы	Работа внутри колледжа	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>– обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества;</li> <li>– информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, преподавателей, молодых специалистов;</li> <li>– сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы;</li> <li>– определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты;</li> <li>– сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информировать заинтересованных в наставничестве аудиторий через Интернет-ресурсы о возможностях программы наставничества в колледже, планируемых результатах и вариантах участия</li> </ul>
2	Формирование базы наставляемых	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Информировать родителей, преподавателей, обучающихся о возможностях и целях программы;</li> <li>– организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагог-психолог, преподаватели), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>– включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых</li> </ul>	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– информировать коллектив, обучающихся и их родителей, преподавателей и молодых специалистов о запуске программы;</li> <li>– собрать данные о потенциальных наставниках из числа преподавателей и обучающихся</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников;</li> <li>– мотивировать наставников</li> </ul>
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработать критерии отбора наставников под собранные запросы;</li> <li>– организовать отбор и обучение наставников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– привлечь психолога колледжа к отбору и обучению наставников;</li> <li>– найти ресурсы для организации обучения</li> </ul>
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>– разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп;</li> <li>– обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– привлечь психолога колледжа к формированию пар или групп</li> </ul>
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы;</li> <li>– проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;</li> <li>– при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и);</li> <li>– организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</li> </ul>

		<p>эффективности реализации программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;</li> <li>– разработать систему поощрений наставников</li> </ul>	
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлекссию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых;</li> <li>– организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы;</li> <li>– реализовать систему поощрений наставников;</li> <li>– организовать мероприятие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;</li> <li>– сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– привлечь психолога колледжа к оценке результатов наставничества;</li> <li>– пригласить представителей образовательных организаций, органов муниципального образования на итоговое мероприятие;</li> <li>– популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через Интернет-ресурсы</li> </ul>

## 7.2 Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем обучающихся и преподавателей ГБПОУ КК НКРП, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг<sup>2</sup>, текучка кадров, отсутствие мотивации у

<sup>2</sup> Травля (буллинг — англ. bullying) — агрессивное преследование одного из членов коллектива (особенно коллектива школьников и студентов, но также и коллег) со стороны другого, но также часто группы лиц...

обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни колледжа, низкие карьерные ожидания у преподавателей и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом и обучающимися. Важнейшим этапом является проведение психологом колледжа мотивационных бесед с возможным приглашением потенциальных наставников.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставляемым или его законным представителем согласия на обработку персональных данных.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Рекомендуется использовать разные каналы получения данных: интервью с родителями и классными руководителями, профориентационные тесты, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие (раздел 9 «Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества»).

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

### 7.3 Формирование базы наставников

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников из числа:

- обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, спортивных секций);
- преподавателей, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по следующим критериям:

- жизненный опыт;
- сфера интересов;
- профессиональные компетенции;
- возрастная категория потенциальных наставляемых;
- ресурс времени.

Анкетирование проводится педагогом-психологом колледжа.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах ГБПОУ КК НКРП.

База наставников представляет собой файл, доступный куратору программы наставничества в образовательной организации и лицам, ответственным за внедрение целевой модели наставничества.

Файл представлен в виде электронной таблицы, включающей следующие столбцы:

- личные данные наставника;
- список его компетенций;
- описание жизненного опыта;
- описание сферы интересов;
- возрастная категория потенциальных наставляемых;
- ресурс времени, место работы (при наличии) и контактные данные для связи.

Обязательным условием данного этапа программы наставничества является заполнение наставниками согласия на обработку персональных данных.

#### 7.4 Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми.

Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

Документы для отбора.

Первым шагом процесса подбора является заполнение анкеты в письменной свободной форме всеми потенциальными наставниками, включающей дополнительные к указанным в базе наставников сведения.

Анкета содержит:

- сведения о кандидате (образование, опыт работы, профессиональные успехи);
- его опыте и намерениях, мотивации участвовать в программе наставничества;
- об особых интересах, хобби;
- предпочтениях в выборе наставляемого, о предпочтительном возрасте обучающегося, с которым он хотел бы работать;
- предпочтениях в отношении времени и периодичности встреч.

Вторым этапом отбора выступает собеседование.

Педагог - психолог разрабатывает перечень вопросов, которые будут заданы претенденту:

- образование;
- опыт работы;
- достижения;
- личные качества (в том числе сильные и слабые стороны, хобби, увлечения);
- ожидания от участия в программе наставничества;
- мотивация на участие в программе наставничества;
- психологическая готовность к роли наставника.

Манифест наставника представлен в Приложении.

Для организации обучения наставников методист колледжа осуществляет подбор необходимых методических материалов в помощь наставнику.

7.5 Формирование пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

Основные критерии формирования пар:

- 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.

В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

- провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате;
- получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет со следующими вопросами:
  - ✓ С кем из наставников вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
  - ✓ Кто может помочь вам достичь желаемых целей?
  - ✓ С кем из наставляемых вы бы хотели работать в рамках программы наставничества?
  - ✓ Кому вы сможете помочь в рамках выбранных наставляемым целей, если они были озвучены?
- приказом по колледжу закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений;
- сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата). Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

## 8 Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

- измеримое улучшение показателей ГБПОУ КК НКРП: образовательных, спортивных, культурных;
- развитие личности наставляемого, раскрытие его потенциала;
- рост числа обучающихся, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории;
- улучшение психологического климата в ГБПОУ КК НКРП;
- создание плодотворной среды развития преподавателей.

## 9 Обязанности наставника

9.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности, основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения.

9.2 Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

9.3 Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

9.4 Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

9.5 Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

9.6 Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## 10 Права наставника

10.1 Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

10.2 Проходить обучение по направлению «Наставничество».

10.3 Получать психологическое сопровождение.

10.4 Участвовать в коллежных, муниципальных, краевых и всероссийских конкурсах наставничества.

## 11 Обязанности наставляемого

11.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБПОУ КК НКРП, определяющих права и обязанности.

11.2 Разработать совместно с наставником план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

## 12 Права наставляемого

12.1 Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

12.2 Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

12.3 Участвовать в коллежных, муниципальных, краевых и всероссийских конкурсах наставничества.

## 13 Механизмы мотивации и поощрения наставников

13.1 Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение конференций наставников на колледжном и муниципальном уровне.

13.2 Выдвижение лучших наставников ГБПОУ КК НКРП для участия в мероприятиях на муниципальном, краевом и федеральном уровнях.

13.3 Проведение колледжного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара».

13.4 Учитывать при выставлении рейтинга деятельность преподавателя в роли наставника.

13.5 Создание на сайте ГБПОУ КК НКРП раздела «Наставничество».

13.6 Награждение грамотой ГБПОУ КК НКРП «Лучший наставник».