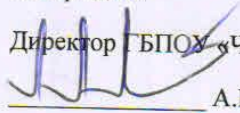


ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ МЕХАНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

Рассмотрено
на заседании Педагогического совета
Протокол № 13
от « 31 » 08 2020 г.

Утверждаю
Директор ГБПОУ «ЧМТТ»

А.Н. Андрющенко
« » 2020г

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОРГАНИЗАЦИИ И
ПРОВЕДЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ГБПОУ
«ЧМТТ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о целевой модели наставничества (далее - Положение) в Государственной профессиональной образовательной организации "Челябинский механико-технологический техникум" (далее - ГБПОУ «ЧМТТ», техникум) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, методическими рекомендациями по реализации программ наставничества обучающихся, утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P- 145 (с изменениями на 28 апреля 2020 года), Уставом ГБПОУ «ЧМТТ» и определяет порядок организации наставничества в техникуме.

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

1.3. **Задачами** внедрение Положения в ГБПОУ «ЧМТТ» являются:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и молодого педагога, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

1.4. Срок реализации программы наставничества в ГБПОУ «ЧМТТ» рассчитан на период с 2020 по 2024 года.

2. Основные 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.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и

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

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ГБПОУ «ЧМТТ».

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

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

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

3. Формы наставничества

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности ГБПОУ «ЧМТТ» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: **наставляемый и наставник.**

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

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

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

В числе форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в ГБПОУ «ЧМТТ» могут быть выделены три:

«студент - студент»;

«преподаватель - преподаватель»;

«работодатель – студент».

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

3.5. Форма наставничества **"студент" - "студент"**

3.5.1 Форма предполагает взаимодействие обучающихся в ГБПОУ «ЧМТТ», 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.

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

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

3.5.4. Портрет участников

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

Наставляемый:

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

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.5.5. Возможные варианты взаимодействия

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

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

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

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

3.5.6. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и

культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

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

3.5.8. Наставник-студент:

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

куратором.

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

3.6. Форма наставничества «преподаватель - преподаватель».

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

3.6.2. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБПОУ «ЧМТТ», позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.6.3. Оцениваемые результаты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (техникуме); качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.6.4. Портрет участников.

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

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, 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 педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Это так же может быть педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

3.6.5. Возможные варианты взаимодействия.

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

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

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

«опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

3.6.6. Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в ГБПОУ «ЧМТТ». Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в ГБПОУ «ЧМТТ»: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3.6.7. Преподаватели ГБПОУ «ЧМТТ» назначаются наставниками с их письменного согласия.

3.6.8. Преподаватель - наставник:

- Организует совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества согласно разработанного плана.

- Не реже одного раза в месяц информирует о процессе и результатах совместной работы руководителя формы наставничества.

- По итогам работы в качестве наставника устно отчитывается на инструктивно- методическом совещании, в конце учебного года составляет письменный отчет.

3.7. Форма наставничества **«работодатель – студент»**.

3.7.1. Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия ГБПОУ «ЧМТТ» и представителя областного ,городского предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

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

3.7.3. Оцениваемые результаты: 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 профессиональных образовательных организаций.

3.7.4. Портрет участников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый.

Вариант 1. *Активный.* Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. *Пассивный.* Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри ГБПОУ «ЧМТТ».

3.7.5. Возможные варианты взаимодействия.

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

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

«успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет

студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;

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

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

3.7.6. Область применения в рамках образовательной программы.

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

3.8. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы

наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4. Порядок организации наставничества в ГБПОУ «ЧМТТ»

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

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

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

- в форме «студент-студент» - социальный педагог;
- в форме «преподаватель - преподаватель» - заведующий учебной частью;
- в форме «работодатель-студент» - заведующий учебно-производственной базой.

4.4. Критерии отбора наставников, требования к наставникам, зависят от выбора форм наставничества, реализуемых в ГБПОУ «ЧМТТ».

4.5. Для эффективного взаимодействия наставников и наставляемых, повышения качества проводимой наставнической деятельности, в ГБПОУ «ЧМТТ» проводится обучение наставников .Формирование наставнических пар/групп. Основные критерии: профиль наставника должен соответствовать запросам наставляемого, а у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия. Пары формируются руководителями форм, куратором на основе пожеланий наставника и наставляемого к возрасту, полу, сфере компетенции/интересов партнера, дальности перемещений для прохождения индивидуальных встреч, а также с учетом дополнительных данных о наставнике и наставляемом (психологические характеристики, личные качества). Не допускается отбор наставляемых наставниками.

4.4. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

5. Мониторинг эффективности программ наставничества

5.1. Мониторинг процесса наставничества и оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов включает 2 этапа: входной и итоговый.

5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества .

5.3. Оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества:

5.3.1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в ГБПОУ «ЧМТТ» осуществляет куратор программы.

5.3.2. Для оценки вовлеченности участие в программе наставничества понимается как прохождение участником полного цикла программы наставничества. .

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

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

6. Права и обязанности наставника, подопечного, бизнес-

партнеров

6.1. Наставник имеет право:

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

6.2. Обязанности наставника:

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

6.3. Подопечный имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по

вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

- посещать занятия наставника;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника либо о прекращении стажировки

6.4. Обязанности подопечного:

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

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

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

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

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

7. Обязанности руководителей форм наставничества

7.1. Разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;

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

7.3. Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

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

7.5. Посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;

7.6. Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;

7.7. Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

8. Обязанности куратора программы наставничества

8.1. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

8.1.1. Сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

8.1.2. Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

8.1.3. Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;

8.1.4. Контроль проведения программ наставничества;

8.1.5. Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

8.1.6. Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;

8.1.7. Проведение мониторинга показателей эффективности внедрения Программы наставничества.

8.2. При создании условий необходимого финансирования куратором программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций области, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, областных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1. В целях формирования мотивирующих наставника факторов в ГБПОУ «ЧМТТ» должна быть создана среда, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Важно популяризировать роль наставника; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

9.2. Проведение по итогам программы наставничества общей встречи всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации;

9.3. Отправка благодарственных писем родителям наставников из числа обучающихся;

9.4. Размещение информации о наставниках на сайте ГБПОУ «ЧМТТ», в разделе «Наставничество».

9.5. Размещение фотографий лучших наставников на Доске почета ГБПОУ «ЧМТТ».

9.6. Выполнение функций наставника является дополнительной работой, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работника. Может устанавливаться оплата в виде премиальной выплаты по промежуточным (до 1 января) и итоговым (30 июня) результатам реализации Программы наставничества, решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ГБПОУ «ЧМТТ»

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами ГБПОУ «ЧМТТ».