Парамонов Сергей Сергеевич
Подписан: Парамонов Сергей Сергеевич
DN: C=RU, S=Московская область, L=Орехово-Зуево, T=директор, O="ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ ""ОРЕХОВО-ЗУЕВСКИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНЫЙ ТЕХНИКУМ ИМЕНИ В.И. БОНДАРЕНКО""", СНИЛС=11832280032, ИНН=503500837815, E=py1oreh@mail.ru, G=Сергей Сергеевич, SN=Парамонов, CN=Парамонов Сергей Сергеевич
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2023.11.21 13:11:36+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.3

Приложение 55
к приказу от 06.09.2022г. № 463

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБПОУ МО «Орехово-Зуевский железнодорожный техникум имени В.И. Бондаренко»

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Орехово-Зуевский железнодорожный техникум имени В.И.Бондаренко» (далее соответственно – Положение, Техникум) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»;
- Законом Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании» (с изменениями и дополнениями);
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации 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»);
- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования и воспитания;
- Уставом и иными локальными нормативными актами Техникума.

1.2 Настоящее положение разработано с целью регламентирования взаимодействия Техникума, внедряющего целевую модель наставничества, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия.

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

1.4 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 дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- **Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- **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.
- **Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
- **Тандем** – пара «наставник-наставляемый». Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

2 Цель и задачи наставничества

2.1 Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2 Задачи наставничества:

- улучшение показателей Техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- 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 обучающихся, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной

траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3 Внедрение целевой модели наставничества предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества;
- назначение куратора(-ов), ответственного(-ых) за организацию внедрения целевой модели наставничества;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе – материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности Техникума;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в Техникуме;
- представление данных по итогам мониторинга и оценки качества программы наставничества в Техникуме, показателей эффективности наставнической деятельности;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3 Направления реализации и формы наставничества

3.1 Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности Техникума предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2 Наставниками могут быть обучающиеся Техникума, представители сообществ выпускников Техникума, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица Техникума, 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 по образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения ввыбранную программу.

3.4 Наставничество в Техникуме реализуется по следующим направлениям:

- профессионально-педагогическое наставничество – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;
- методическое наставничество – наставничество методистов надпедагогами;
- конкурсное наставничество – наставничество педагогов, специалистов базовых предприятий или представителей профильных организаций (организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы) над обучающимися – участниками профессиональных чемпионатов, Абилимпикс, олимпиад, конкурсов профессионального мастерства и др.;
- социальное наставничество – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в особой поддержке;
- студенческое наставничество – наставничество успешных студентов над отстающими и неуспевающими обучающимися;
- производственное наставничество – наставничество опытных сотрудников базовых предприятий представителей профильных организаций над студентами, проходящими производственную практику.

3.5 В числе форм наставничества, реализуемых в Техникуме, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены:

«педагог – педагог»;

«педагог – студент»;

«студент – студент»;

«студент – ученик»;

«работодатель – студент».

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

3.6 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 Организационные основы наставничества

4.1 Наставничество в Техникуме организуется на основании приказа директора Техникума.

4.2 Руководство деятельностью наставничества в Техникуме осуществляют кураторы, которыми являются заместители директора и методическая служба Техникума по направлениям деятельности.

4.3 Обязанности по осуществлению руководства наставнической деятельностью в Техникуме распределены между кураторами в соответствии с направлениями наставничества:

- профессионально-педагогическое и методическое направление наставничества курирует заместитель директора по методическому направлению деятельности;
- конкурсное и производственное – заместитель директора по учебному и производственному направлениям деятельности;

- социальное и студенческое – заместитель директора по воспитательному направлению деятельности.

4.4 Программа наставничества в Техникуме реализуется в ходе работы кураторов с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется кураторами во взаимодействии с педагогическими работниками Техникума, классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании
информации о потребностях обучающихся и педагогов как потенциальныхучастниках программы.

4.5 База наставляемых формируется из:

4.5.1. Обучающихся, обладающих следующими характеристиками:

- проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональныйвыбор;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющие проблемы с поведением;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию.

4.5.2. Педагогов, обладающих следующими характеристиками:

- молодые специалисты;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.6 Наставниками рассматриваются:

- обучающиеся, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке Техникума;
- сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.7 К наставнической деятельности в Техникуме допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки, при условии прохождения ими обучения.

Критерии отбора (выдвижения) наставников представлены в **Приложении 1** к настоящему Положению.

4.8 Формирование тандемов/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Техникума.

4.9 Базы наставляемых и наставников приведена в **Приложении 2.** Базы могут меняться в зависимости от потребностей Техникума в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей/законных представителей.

4.10 Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения,

компетенций, результатов, значимых для Техникума, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11 Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора Техникума в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства обучающихсяТехникума;
- производственной необходимости по месту работы наставника;
- прекращения наставником трудовых отношений с Техникумом;
- по иным уважительным причинам личного характера.

5 Реализация целевой модели наставничества в Техникуме

5.1 Программа наставничества разрабатывается на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора Техникума, и включает в себя реализуемые в Техникуме формы наставничества («педагог – педагог»; «педагог – студент»; «студент – студент»; «студент – ученик»; «работодатель – студент») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме.

5.2 Индивидуальный маршрут для наставляемого разрабатывается наставником.

5.3 Реализация программы наставничества в Техникуме включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

5.4 Реализация программы наставничества в Техникуме производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной властии органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация Техникума, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Содержание каждого этапа, представленное в виде направлений работы с внутренним и внешним контурами, содержится в таблице 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества».

Таблица 1.

Целевая модель этапов реализации программы наставничества

	Этап	Работа внутри Техникума	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	– Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; – Информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; – Сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; – Определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – Сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние	– Определить заинтересованные в наставничестве аудитории в зависимости от выбранной формы наставничества; – Информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	– Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; – Организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи), в том числе сбор запросов наставляемых кпрограмме; – Включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых	
3	Формирование базы наставников	– Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; – Собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся	– Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; – Мотивировать наставников
4	Отбор наставников	– Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; – Организовать отбор и обучение наставников	– Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; – Найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия,

			гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	– Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; – Обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	– Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	– Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; – Проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; – При необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); – Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – Собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; – Разработать систему поощрений наставников	– Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	– Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; – Организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – Реализовать систему поощрений наставников; – Организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; – Сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	– Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; – Пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; – Популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров

6 Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1 Под мониторингом реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг проводится кураторами и наставниками два раза за период наставничества.

6.3 Мониторинг реализации программы наставничества состоит из двух основных частей:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.4 Оценка качества процесса реализации программы наставничества в Техникуме направлена на:

- изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором анализа;
- выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам целевой модели наставничества.

Оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Техникуме. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5 Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистика правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6 Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.7 В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества в Техникуме на его официальном сайте размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества и др.

7 Обязанности и права куратора

7.1 Обязанности куратора:

- формирование и актуализация баз наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Техникума;
- решение организационных вопросов, оказание своевременной информационной,

методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка качества программы наставничества, прохождения индивидуальных маршрутов наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения целевой модели наставничества по запросам контролирующих организаций;
- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Техникуме и участие в его распространении.

7.2 Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников программы наставничества;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации программы наставничества в Техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение директора Техникума предложения о поощрении участников программы наставничества;
- принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высоком качестве подготовки и реализации программы наставничества.

8 Обязанности и права наставника:

8.1 Наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Техникума, определяющих права и обязанности.
- Участвовать в разработке программы наставничества.
- Выполнять утвержденную программу наставничества.
- Разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.
- Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.
- Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.

- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги программы наставничества, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8.2 Права наставника:

- Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого- педагогическим сопровождением;
- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения директору Техникума об их поощрении.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9 Обязанности и права наставляемого:

9.1 Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Техникума, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставником свой индивидуальныймаршрут.
- Выполнять задания индивидуального маршрута.
- Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки.
- Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута).
- Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального маршрута.
- Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества Техникума.

9.2 Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации Техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору программы наставничества в Техникуме.
- Пользоваться имеющимися в Техникуме ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального маршрута.

- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута;запрашивать интересующую информацию.
- Рассчитывать на психологическое сопровождение.
- Участвовать в муниципальных, региональных и всероссийскихконкурсах наставничества.

10 Формы и условия поощрения наставников

10.1 Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение в Техникуме тематических фестивалей, форумов, конференций.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства в Техникуме;
- Создание тематической рубрики на официальном сайте Техникума с целью информационной и методической поддержки программы.
- Награждение грамотами образовательной организации «Лучшийнаставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.

10.2 Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат Техникума.

10.3 Руководство Техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

11 Заключительные положения

11.1 Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

11.2 Изменения, вносимые в настоящее Положение, рассматриваются педагогическим советом техникума и утверждаются приказом директора Техникума.

11.3 Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Московской области.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению о наставничестве
в ГБПОУ МО «Орехово-Зуевский
железнодорожный техникум имени
В.И. Бондаренко»

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников образовательной организации

Общими критериями для отбора (выдвижения) куратора и наставников являются:

– наличие личного желания стать наставником;

– авторитетность в среде коллег и обучающихся;

– высокий уровень развития ключевых компетенций (способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию).

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества представлены в таблице:

Форма наставничества	Критерии
Педагог – педагог	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
Педагог – студент	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
Студент – студент	Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности
Студент – ученик	Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель муниципальных и региональных

	олимпиад и соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
Работодатель – студент	Неравнодушный профессионал с достаточным (от 3 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 Техникума.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению о наставничествев ГБПОУ МО
«Орехово-Зуевский железнодорожный техникум
имени В.И.Бондаренко»

ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№	Ф.И.О. наставляемого	Контактные данные (телефон, эл. почта), данные представителя	Дата рождения	Основной запрос наставляемого	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставника	Форма наставничества	Место работы/учебы наставника	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте	Отметка о прохождении программы

ФОРМА БАЗЫ НАСТАВНИКОВ

№	Ф.И.О. наставника	Контактные данные (телефон, эл. почта)	Место работы/ учебы наставника	Основные компетенции наставника	Важные для программы достижения наставника	Интересы наставника	Ресурс времени на программу	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)	Форма наставни-чества	Место учебы/ работы	Дата завершения программы	Результаты программы	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте