

Министерство образования Омской области  
бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Омской области «Калачинский аграрно-технический техникум»  
(БПОУ КАТТ)

---

РАССМОТРЕНО  
на заседании  
Педагогического совета  
18 января 2021 г. протокол № 3

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом БПОУ КАТТ  
18 января 2021 г. № 28

ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Взамен/введено впервые	Введено впервые
------------------------	-----------------

г. Калачинск,  
2021

## Положение «О наставничестве»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Омской области «Калачинский аграрно-технический техникум» (далее - Техникум).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16);
- распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжение Минпросвещения 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»;
- распоряжение Губернатора Омской области от 09.10.2020 №119-р «О внедрении целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Омской области»;
- методические рекомендации по внедрению 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, на территории Омской области, утвержденные Министерством Образования Омской областью 12.10.2020.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** - одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

**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, 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.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся Техникума, представители сообществ выпускников Техникума, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагогические работники, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**Куратор** - заместитель директора, руководитель структурного подразделения образовательной организации, который осуществляет контроль реализации программ наставничества.

**Руководитель программы наставничества** - руководитель структурного подразделения, педагогический работник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программ 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.

1.4. Направления наставничества в Техникуме:

**Учебно-профессиональное наставничество:** наставничество для обучающихся с особыми образовательными потребностями в период учебной деятельности или интенсивной подготовки к олимпиадам;

**Учебно-профессиональное наставничество на практике:** наставничество в период прохождения обучающимся практики в организациях и на предприятиях в целях развития профессиональных компетенций обучающихся, или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, чемпионатам;

**Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

**Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.).

**Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:** наставничество, в процессе которого обеспечивается профессиональное становление, развитие и адаптация к условиям образовательной организации, качественному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов или вновь принятых в техникум преподавателей.

1.5. Наставничество как вид деятельности предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу наставляемых.

1.6. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду).

1.7. Принципы наставничества:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);
- принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью реализации 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 всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачи наставничества:

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся;
- развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- сокращение сроков адаптации к условиям осуществления образовательной, профессиональной деятельности;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников и обучающихся;
- повышение мотивации обучающихся к трудоустройству, закреплению в образовательных организациях по окончании обучения;
- подготовка обучающихся 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, формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, 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 образовательных организаций на основе доверительных и партнерских отношений.

## 3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. 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, реализуемых в Техникуме, можно выделить следующие: «студент - студент»; «преподаватель - преподаватель»; «преподаватель - студент»; «работодатель - студент»; «студент - ученик»; «преподаватель - ученик». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично скорректированной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.1.1. Форма наставничества «студент - студент»

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с образовательными дефицитами или социальными потребностями либо помощь в адаптации к новым условиям обучения. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала; - улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; - формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе, общий статус Техникума. Область применения Взаимодействие наставника и наставляемого ведется как в процессе обучения, так и во внеучебное время. Это и проектная деятельность, и совместное посещение или организация мероприятий, и совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

### 3.1.2. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника, впервые принятого в Техникум, с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Техникума. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности анализировать свою профессиональную деятельность;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентирование начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- профессиональное становление преподавателя;
- обеспечение включенности в педагогическое сообщество Техникума.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. 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 образовательной организации и профессиональной деятельности в целом. Область применения.

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы

наставничества является организация и проведение обучающих и методических мероприятий: курсы, серии семинаров, школа молодого преподавателя, конкурсы, творческие мастерские, разработка методических пособий.

### 3.1.3. Форма наставничества «преподаватель - студент».

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных компетенций.

Область применения - 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); практики наставничества обучающихся - победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс и т.д.

### 3.1.4. Форма наставничества «работодатель-студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательным организациям - подготовленных и мотивированных специалистов. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора и утверждения в профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, а также развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Область применения. Реализация практической подготовки, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в образовательные организации.

### 3.1.5. Форма наставничества «студент - ученик».

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции

образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Область применения. Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), выездные мероприятия, совместное создание продукта.

### 3.1.6. Форма наставничества «преподаватель - ученик».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия профессиональной образовательной организации с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для профессионального самоопределения и ориентации. Целью такой формы наставничества является получение учеником (группой учеников) актуализированного профессионального опыта в выборе профессии, развитие личностных качеств, необходимых для осознанного профессионального самоопределения. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, профессионального самоопределения, личностного развития, формировании необходимых общих компетенций, освоения основных навыков педагогической профессии, а также развитие у ученика мотивации к педагогической деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах выбора профессии, саморазвития и профессионального самоопределения, получение конкретных общих компетенций, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Область применения. Реализация практической подготовки в рамках Try-a-Skill в дистанционно - очном формате в рамках фестиваля профессий «Билет в будущее», ярмарки вакансий, экскурсии в профессиональные образовательные организации.

3.2. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для командной работы - командное наставничество (один наставник - группа наставляемых, команда наставников - 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

4.1. Заместители директора по учебной работе, учебно-производственной работе, учебно-воспитательной работе являются кураторами программ наставничества в целях мониторинга, оценки и контроля реализации программ наставничества.

4.2. Кураторами программ наставничества назначаются руководители программ наставничества из числа руководителей структурных подразделений, педагогических работников в целях сопровождения разработки и реализации программ наставничества, выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям. 4.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

4.4. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

4.5. Программа наставничества разрабатывается согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.6. Показателями эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества, индивидуальным планом осуществления наставничества.

#### 5. ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Руководители программ наставничества обязаны:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- разработать программу наставничества в соответствии с направлением;
- разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;
- подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества.

### ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Рекомендации по содержанию раздела
<b>1. Пояснительная записка</b>		
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательных отношений: молодых специалистов, представителей образовательных организаций, педагогического сообщества, учителей, студентов, родителей и др.
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>В данном разделе необходимо четко прописать, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации. Программа наставничества может быть тесно связана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• с реализуемыми проектами в образовательной организации;</li> <li>• программой стратегического развития образовательной организации;</li> <li>• с развитием волонтерского движения;</li> <li>• с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др.</li> </ul> <p>Программа наставничества может быть соотнесена с документами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основная профессиональная образовательная программа (программа подготовки специалистов среднего звена)</li> <li>• Программа дополнительного образования (детей, студентов, молодых педагогов, опытных педагогов)</li> <li>• Планы по воспитательной работе образовательной организации</li> <li>• Планы учебно-методической работы</li> <li>• Планы кружковой и секционной работы</li> <li>• Планы по методической работе</li> <li>• Планы социально-психологической службы (в том числе работа с обучающимися групп риска) и другие</li> </ul>
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	В данном разделе необходимо сформулировать цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации, например: со слабоуспевающими обучающимися - для повышения успеваемости; со старшеклассниками - для целей профориентации; со студентами - для подготовки к конкурсам профессионального мастерства; с новыми сотрудниками или молодыми педагогами — для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим; с руководителями - для участия в инновационных проектах, для подготовки к развитию управленческой карьеры, повышения профессиональной компетентности.
1.4	Срок реализации программы	Указывается период времени от нескольких дней, месяцев до ___ лет. Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач; планируемых результатов; степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Важно, чтобы установленный срок реализации был оптимальным, т.е. достаточным для решения обозначенных задач и получения планируемых результатов.
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>В данном разделе перечисляются формы наставничества и технологии, которые будут использованы при реализации программы. На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Личное наставничество;</li> <li>• Групповое наставничество;</li> <li>• Командное наставничество;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставничество ровесниками;</li> <li>• Виртуальное наставничество.</li> </ul> <p>Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах. В данном разделе необходимо описать применяемую форму в ходе реализации программы наставничества.</p> <p>В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены несколько форм: «студент-студент», «преподаватель - преподаватель», «преподаватель - студент», «работодатель - студент», «студент - ученик», а также «команда-команда». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.</p> <p>В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. Рекомендуемые технологии: фасилитация - командное наставничество; модерация - командное наставничество; супервизии - индивидуальное, личное наставничество; коучинг - командное и индивидуальное наставничество; тьюторство - индивидуальное, личное наставничество.</p>
<b>2. Содержание программы</b>		
2.1	Основные участники программы и их функции	В данном разделе разъясняется деятельность куратора, руководителя программы наставничества, указываются функции (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы. К трудовым функциям относят: педагогическая поддержка обучающегося в деятельности; обучение; медиация; самообразование. Каждую функцию нужно конкретизировать, например, медиация: разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы. В этом же разделе описывается механизм отбора участников программы. Например, поиск и отбор наставляемых проводится на основе анкетирования для сбора предварительных запросов, по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.
2.2	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описываются способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе.
<b>3. Оценка результатов программы и ее эффективности</b>		
3.1	Организация контроля и оценки	В данном разделе рекомендуется указать, с какой периодичностью будет происходить оценка, какими способами и где будут рассматриваться результаты проведенной оценки. Например, в качестве

		текущего контроля 1 раз в месяц в повестку совещаний при руководителе рассматривается вопрос о реализации программы, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, специально посвященному теме наставничества
3.2	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	В данном разделе необходимо привести желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества: например, по форме наставничества «работодатель - студент» - увеличение студентов 2 курса, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты, профессиональные пробы за 1 полугодие 2020 года, на 15%.
4 План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год		
4.1.	Мероприятия программы наставничества на учебный год	В Плате реализации мероприятий программы наставничества на учебный год рекомендуется указать наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты.

---