

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Сахалинский
индустриальный техникум»

(ГБПОУ СИТ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ СИТ



Д.В. Чан

2022г.

(Приказ № 36/1-ОД от 11.02.2022г.)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
«САХАЛИНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее по тексту – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления системы наставничества в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Сахалинский индустриальный техникум» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

1.2.1. Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.2. Письмом Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»);

1.2.3. Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

1.2.4. Коллективным договором Учреждения.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации через передачу опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, основанная на общении, доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары (группы), участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и

позицией участников.

Программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая комплекс мероприятий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого, на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, назначаемый ответственным за лицо, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в Учреждении.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник Учреждения или других образовательных организаций из числа социальных партнеров Учреждения (высшего, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за организацию программы наставничества.

1.4. Основными принципами системы наставничества являются:

1.4.1. Принцип *научности* – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

1.4.2. Принцип *системности и стратегической целостности* – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения;

1.4.3. Принцип *легитимности* подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

1.4.4. Принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития участников системы наставничества в процессе его личностного, профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

1.4.5. Принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

1.4.6. Принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

1.4.7. Принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

1.4.8. Принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

1.4.9. Принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения образовательных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает директор Учреждения в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Учреждении.

2. Цель и задачи системы наставничества

2.1. Целью системы наставничества в Учреждении является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации для максимального полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной самореализации, способствующей непрерывному росту, личностному и социальному развитию, самореализации и самоопределению.

2.2. Задачами системы наставничества в Учреждении являются:

2.2.1. Содействие созданию в Учреждении психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого, профессионального потенциала каждого из участников системы наставничества путем формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

2.2.2. Подготовка участников системы наставничества к социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, глубокая информационная насыщенность;

2.2.3. Содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне Учреждения и внешних уровнях (муниципальном, региональном, всероссийском и т.д.);

2.2.4. Увеличение числа закрепившихся в образовательной среде участников системы наставничества с помощью развития профессиональных компетенций в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения разнообразных форм наставничества, направленные на развитие способности самостоятельно и качественно выполнять образовательные обязанности и повышать профессиональный уровень;

2.2.5. Оказание помощи в адаптации участнику системы наставничества, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления образовательной деятельности, ознакомление с традициями и укладом Учреждения;

2.2.6. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

2.2.7. Ускорение процесса личностного становления и развития участников системы наставничества, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять образовательные обязанности;

2.2.8. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения, соответствующие профессионально-этическим принципам.

3. Формы наставничества

3.1. В соответствии с программами наставничества в Учреждении могут применяться следующие формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «социальный партнер – педагог», «педагог – обучающийся» (в том числе обучающийся «группы риска»), «обучающийся – обучающийся».

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества, имеющихся образовательных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

3.1.1. В рамках формы наставничества «педагог – педагог» одной из основных задач является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы в соответствии с занимаемой должностью, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Учреждения. При такой форме наставничества возможны следующие модели взаимодействия.

1) Модель «опытный педагог – молодой специалист» считается классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). В данном случае подходит и модель ментора, помогающий найти себя, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель педагога, когда на первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий пример успешного наставника. Формами и методами организации работы с молодым (начинающим) педагогом являются беседы, собеседования, анкетирование, тестирование; тематические педагогические советы, методические консультации, тренинги, встречи с опытными педагогами для обмена опытом; проведение открытых уроков, посещение и взаимопосещение уроков, внеклассных мероприятий коллег; участие в различных очных и дистанционных мероприятиях. Результатом взаимодействия в системе наставничества при такой модели считается закрепление педагога в профессии в Учреждении, в дальнейшем прохождение соответствия занимаемой должности и прохождение аттестации, стремление к дальнейшему профессиональному росту.

2) Модель «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» – это психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными участниками образовательного процесса (коллегами), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействуют с администрацией Учреждения. Формами и методами организации работы с педагогом-наставляемым являются поддержка в сочетании с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнут уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, его незаменимость в решении определенных проблем. Результатом взаимодействия в системе наставничества будет профессиональная социализация наставляемого.

3) Модель «педагог-новатор – консервативный педагог» строится как организация помощи педагога, склонного к новаторству и нестандартным решениям, опытному педагогу в овладении современными цифровыми технологиями. Формами и методами организации работы с наставляемым является общение между участниками программы наставничества, выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта. Результат взаимодействия в системе наставничества – вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в Учреждении, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую позицию в системе наставничества.

4) Модель «опытный предметник – неопытный предметник» рассматривается как взаимодействие по оказанию опытным педагогом методической поддержки по конкретному учебному предмету (поиск методических пособий, подбор технологий, составление и комплектование банка методических наработок, разработка рабочих программ и пр.). Формами и методами организации работы с наставляемым является вовлечение неопытного педагога-предметника в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах и т.д. Результатом взаимодействия в

системе наставничества можно считать участие педагога в развитии конкурсного (олимпиадного) движения в Учреждении и на различных уровнях, успешную подготовку обучающихся к участию в ЕГЭ по учебному предмету, организацию инновационной работы.

3.1.2. Способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары (группы) по форме **«руководитель образовательной организации – педагог»** нацелен на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем Учреждения посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов. Задачами такой формы наставничества являются:

- 1) Создание условий для профессионального становления педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- 2) Адаптация молодых (начинающих) педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- 3) Формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива;
- 4) Снижение показателя текучести кадрового состава, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогов старшего поколения, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- 5) Повышение престижа и укрепление позитивного имиджа Учреждения и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- 6) Восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри Учреждения, а также путем использования внешних контуров (повышение квалификации педагогов на региональном, муниципальном и др. уровнях).

3.1.3. Форма **«социальный партнер – педагог»** существует для педагогов Учреждения, которые преподают как общеобразовательные учебные предметы, так и специальные предметы. Целью такого взаимодействия является активация профессионального и личностного потенциала наставляемого, усиление мотивации к самоопределению и самореализации, а также развитие актуализированного социального опыта и личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной реализации.

В качестве социальных партнеров и потенциальных наставников могут выступать: профессорско-преподавательский состав вузов (подходят для преподавателей общеобразовательных предметов, педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов и др.); специалисты и инженерно-технические работники организаций, предприятий, учреждений, в которых обучающиеся Учреждения проходят производственную практику (подходят для старших мастеров, мастеров производственного обучения, руководителей производственной практики обучающихся); специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерство обороны, Министерство по чрезвычайным ситуациям, Министерство внутренних дел и т.д.) (подходят для преподавателей-организаторов основ безопасности жизнедеятельности); тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ (подходят для руководителей физического воспитания); специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки (подходят для социальных педагогов, воспитателей); члены общественных организаций (волонтеры, РДШ, «Юнармия», «Молодые профессионалы» и др.) (подходят для педагогов-организаторов, классных руководителей (кураторов) групп); члены оргкомитета по подготовке к международным олимпиадам и профильным вузам (подходят для преподавателей, подготавливающих обучающихся к всероссийским и международным олимпиадам и конкурсам).

Результатом взаимодействия данной формы наставничества является рост мотивации и активности наставляемого в социально значимой деятельности, также

результатом может служить использование материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), наставники-социальные партнеры могут подключаются к подготовке обучающихся своих наставляемых к всероссийским и международным олимпиадам и конкурсам. Реализация наставничества по форме «социальный партнер – педагог» может осуществляться через Бизнеспроектирование, ярмарки вакансий, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

3.1.4. Форма «педагог – обучающийся» предполагает взаимодействие педагогов и обучающихся (в том числе обучающихся «группы риска») в Учреждении. Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, оказание социальной психолого-педагогической помощи обучающимся, выявление и совершенствование способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений и преступлений обучающихся.

Наставником может стать педагог Учреждения, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке обучающихся, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства. Наставляемые – это обучающиеся социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты, проблемы с поведением, с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке; обучающиеся, находящиеся на различных видах учета (ПДН, КДНиЗП, УФСИН); обучающиеся (и их семьи), находящиеся в социально-опасном положении; обучающиеся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Результатом взаимодействия такой формы наставничества является самореализация наставляемого в проектной, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; положительная динамика образовательных результатов; динамика включенности, наставляемого к социально одобряемым формам деятельности; индивидуальные достижения в конкурсах профессионального мастерства; повышение мотивации профессионального роста и дальнейшего трудоустройства по профессии / специальности.

3.1.5. Форма «обучающийся – обучающийся» предполагает взаимодействие обучающихся в Учреждении, при котором один из них находится на более высокой ступени образования (обучающиеся старших курсов) и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников. Результатом правильной организации работы по форме наставничества «обучающийся – обучающийся» станет стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых профессиональных компетенций.

3.2. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3.2.1. Вид **виртуального (дистанционного) наставничества** – это дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает

постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары (группы) «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

3.2.2. Наставничество в группе – вид наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3.2.3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – это встречи наставника и наставляемого по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

3.2.4. Реверсивное наставничество – когда одновременно профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого (начинающего) педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

3.2.5. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

3.2.6. Скоростное наставничество – вид наставничества, заключающиеся в однократной встрече наставляемого с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими участниками системы наставничества, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

3.2.7. Традиционный вид наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и молодым (начинающим) работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

4. Организация системы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Учреждения «Об утверждении Положения о системе наставничества в ГБПОУ СИТ».

4.2. Педагогический работник или обучающийся назначается наставником с его письменного согласия приказом директора Учреждения.

4.3. Директор Учреждения:

4.3.1. Осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества в Учреждении;

4.3.2. Издаёт локальные акты о внедрении и применении системы и организации наставничества в Учреждении;

4.3.3. Утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

4.3.4. Утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения в Учреждении;

4.3.5. Издаёт приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

4.3.6. Способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными организациями, предприятиями, учреждениями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

4.3.7. Способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов и повышения уровня образования, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества.

4.4. Куратор реализации системы наставничества:

4.4.1. Назначается директором Учреждения из числа заместителей директора или числа руководителей структурных подразделений;

4.4.2. Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Учреждении участников системы наставничества, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставников и наставляемых;

4.4.3. Предлагает директору Учреждения для утверждения состав методического объединения наставников (комиссии, совета) (при необходимости его создания);

4.4.4. Разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения в Учреждении;

4.4.5. Ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта Учреждения совместно с администратором сайта Учреждения;

4.4.6. Формирует банк программ наставничества, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта в системе наставничества совместно с методическим советом наставников (при его наличии);

4.4.7. Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

4.4.8. Организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых учреждениях с привлечением наставников из других образовательных организаций;

4.4.9. Курирует процесс разработки и реализации программ наставничества;

4.4.10. Организует совместно с директором Учреждения мониторинг реализации системы наставничества;

4.4.11. Осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Учреждении, оценку вовлеченности всех участников в различные формы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации программ наставничества;

4.4.12. Фиксирует данные о количестве участников программ наставничества в формах статистического наблюдения, в том числе в цифровом формате (совместно с администратором сайта Учреждения).

4.5. Методическое объединение наставников (при его наличии):

4.5.1. Совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества в Учреждении;

4.5.2. Ведет учет сведений о наставляемых и их наставниках;

4.5.3. Помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам;

4.5.4. Разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества, содержание которых соответствует запросу наставляемых;

4.5.5. Принимает участие в разработке методического сопровождения форм наставничества;

4.5.6. Осуществляет подготовку участников программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим

конференциям, фестивалям и т.д. (наставники и наставляемые из числа педагогических работников);

4.5.7. Осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации программ наставничества в Учреждении (наставники и наставляемые из числа педагогических работников);

4.5.8. Участвует в мониторинге реализации программ наставничества;

4.5.9. Является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

4.5.10. Совместно с директором Учреждения, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

4.5.11. Принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества, информационном сопровождении программ наставничества на сайте Учреждения и социальных сетях (совместно с куратором и администратором сайта).

4.6. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям: профессиональный профиль или личностный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого (наставляемых); у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

4.7. Завершение программы наставничества происходит в случае: завершения плана мероприятий по реализации программы наставничества в полном объеме; по инициативе наставника или наставляемого и/или по обоюдному решению (по уважительным причинам); по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого, форс-мажора).

4.8. Возможно продление сроков реализации программы наставничества, а также корректировка ее содержания (план мероприятий, формы и виды наставничества и др.).

4.9. Условия публикации результатов реализации системы наставничества на сайте Учреждения:

4.9.1. Публикация результатов реализации системы наставничества осуществляется на сайте Учреждения в специальном разделе «Наставничество»;

4.9.2. В разделе размещаются сведения о реализуемых программах наставничества, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы программ наставничества, нормативно-правовая базы в сфере наставничества, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества в Учреждении и др.;

4.9.3. Результаты программ наставничества публикуются после их завершения.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника:

5.1.1. Привлекать для оказания помощи наставляемому других участников системы наставничества в Учреждении с их согласия;

5.1.2. Знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого и/или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

5.1.3. Обращаться с заявлением к куратору и директору Учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

5.1.4. Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника:

5.2.1. Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

5.2.2. Находиться во взаимодействии со всеми структурами Учреждения, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методические объединения преподавателей, педагогический совет, классные руководители (кураторы) групп, Студенческий Совет и др.);

5.2.3. Осуществлять включение молодого (начинающего) специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере (для наставников и наставляемых из числа педагогических работников);

5.2.4. Осуществлять включение первокурсников в общественную жизнь Учреждения, создавать комфортные условия для адаптации, содействовать образовательному творческому росту, в т.ч. и на личном примере (для наставников и наставляемых из числа обучающихся);

5.2.5. Создавать условия для созидания и творческого поиска в образовательном процессе через привлечение к профессиональной деятельности и росту;

5.2.6. Содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской, а также студенческой деятельности, организуя участие в мероприятиях: для молодых (начинающих) педагогов в профессиональных конкурсах, конференциях, форумах и др., для обучающихся – в конкурсах профессионального мастерства;

5.2.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

5.2.8. Рекомендовать участие наставляемого в конкурсах, олимпиадах и пр. (на институциональном, муниципальном, региональном, всероссийском уровнях), оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Права наставляемого:

6.1.1. Систематически повышать свой профессиональный образовательный уровень;

6.1.2. Участвовать в составлении программы наставничества;

6.1.3. Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью (для наставников и наставляемых из числа педагогических работников);

6.1.4. Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с образовательной деятельностью, профессионального становления в облике специалиста по профессии / специальности (для наставников и наставляемых из числа обучающихся);

6.1.5. Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программ наставничества в Учреждении;

6.1.6. Обращаться к куратору и директору Учреждения с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого:

6.2.1. Изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность;

6.2.2. Реализовывать мероприятия по плану программы наставничества в установленные сроки;

6.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, соблюдать Кодекс профессиональной этики педагогических работников, также знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении (для наставников и наставляемых из числа педагогических работников);

6.2.4. Соблюдать правила внутреннего распорядка, согласно Устава учреждения, выполнять обязанности по добросовестному освоению образовательной программы и выполнению учебного плана (для наставников и наставляемых из числа обучающихся);

6.2.5. Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению мероприятий программы наставничества;

6.2.6. Совершенствовать свои навыки, практические приемы и способы качественного исполнения образовательных обязанностей;

6.2.7. Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

6.2.8. Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

6.2.9. Учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7. Мотивирование и стимулирование

7.1. Материальное (денежное) стимулирование может осуществляться в соответствии с п. 3.4.2. Положения «О порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сахалинский индустриальный техникум» в виде премии за выполнение особо важных и срочных работ. Единовременная выплата за высокие результаты работы устанавливается по итогам оценки качества деятельности наставника (для наставников из числа педагогических работников).

7.2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников и наставляемых, публичное признание деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности, повышение лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

7.2.1. Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов самоуправления;

7.2.2. Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации педагога, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве жюри (для наставников и наставляемых из числа педагогических работников);

7.2.3. Награждение наставников дипломами (благодарственными письмами и т.п.) (на официальном сайте Учреждения, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

7.3. На региональном уровне для популяризации роли наставника и повышения его статуса реализуются такие меры, как организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на региональном и федеральном уровнях; проведение конкурсов профессионального мастерства и т.д.; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника с вручением премий.

7.4. Среди стимулирующих мер общегосударственного значения: государственная награда Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с

указом Президента Российской Федерации от 02.03.2018г. №94 «Об утверждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и профессионализм», утвержденные приказом Минпросвещения России от 01.07.2021г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждения и действует бессрочно.

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