

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«АКСАЙСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»
(ГБПОУ РО «АТПТиС»)

СОГЛАСОВАНО

Советом техникума

Протокол № 1

от 17 02 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «АТПТиС»

17 02 2026 г. Т.В. Босова

17 02 2026 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Разработчик:

Старший методист

А.А. Епишева

Согласовано:

Заместитель директора по
учебно-производственной
работе

А.В. Жмуркова

Заместитель директора по
учебно-воспитательной работе

А.А. Кириченко

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Область применения	3
2.	Нормативные ссылки.....	3
3.	Термины, определения, обозначения и сокращения.....	4
4.	Общие положения.....	5
5.	Цель и задачи наставничества. Функции техникума по внедрению целевой модели наставничества.....	6
6.	Ожидаемые результаты наставничества.....	7
7.	Организация наставнической деятельности.....	7
8.	Этапы взаимодействия наставника и наставляемого	
9.	Права и обязанности наставника.....	9
10.	Права и обязанности наставляемого.....	9
11.	Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.....	10
12.	Мотивация участников наставнической деятельности.....	10
13.	Заключительные положения	10
	Приложение 1. Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов)образовательной организации.....	
	Приложение 2. Форма реестра наставников	
	Приложение 3. Форма заявления кандидата в наставники.....	
	Приложение 4. Форма заявления кандидата в наставляемые.....	
	Приложение 5. Форма индивидуального плана.....	
	Приложение 6. Форма отчета наставника.....	
	Приложение 7.Показатели эффективности внедрения программ наставничества в техникуме.....	
	Приложение 8. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставляемого).....	
	Приложение 9. Форма анкеты удовлетворенности Программой наставничества (для наставника).....	
	Приложение 10. Критерии и показатели эффективности деятельности педагога-наставника	
	Приложение 11. Манифест и кодекс наставника	

ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящее положение о наставничестве (далее – положение), разработано в целях реализации целевой модели наставничества (ЦМС) Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Аксайский профессиональный техникум промышленных технологий и сервиса» (далее – ГБПОУ РО «АТПТиС», техникум).

1.2 Положение рассматривается Советом техникума и утверждается директором.

1.3 Документ подлежит исполнению всеми заинтересованными работниками техникума.

1. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящем положении использованы ссылки на следующие документы:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);

- Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);

- «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», утвержденный приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762.

- Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утв. Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 г. № 291;

- Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 № 7.

ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

3.1 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 общеобразовательным, 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
Метакомпетенции	-способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками

3.2 Обозначения и сокращения

ГБПОУ РО «АТПТиС» (техникум) – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Аксайский техникум промышленных технологий и сервиса»

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1 Настоящее Положение:

определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);

устанавливает порядок организации и проведения наставничества обучающихся очной формы обучения, осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования в техникуме;

определяет права и обязанности ее участников;

определяет требования, предъявляемые к наставникам;

~
~
~ устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
~ определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме и его эффективности;
~ регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

4.2 Положение разработано в соответствии с:

- Законом РФ от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145);
- Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 N 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».
- Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной Министерством просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 г. № Р-76.
- Письмом Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями о 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»).
- Указом президента о проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника от 27.06.2022 г. № 401.
- «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования», утвержденном приказом Минпросвещения России от 24.08.2022 № 762.
- Положением о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, утв. Приказом Минобрнауки России от 18.04.2013 г. № 291 (в действующей редакции)
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22.06.2020 №481 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования»;
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 г. № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам».

– Постановление Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели)».

5. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ТЕХНИКУМА ПО ВНЕДРЕНИЮ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1 Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников техникума в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей, обеспечения условий для их самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

5.2 Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения образовательных программ среднего профессионального образования, формирование общих и профессиональных компетенций;

- повышение уровня профессионального обучения и профессиональных навыков выпускников училища;

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

5.3 Внедрение целевой модели наставничества в техникуме предполагает осуществление следующих функций:

- разработку, утверждение и реализацию Программ наставничества;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- осуществление персонифицированного учёта обучающихся 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;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

- ~ 6.1 Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:
 - измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
 - ~ рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
 - ~ приобретение обучающимися необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами УД и ПМ за счет ознакомления с современными методами и приемами труда, передачи наставником личного опыта;
 - мобильная корректировка профессиональных навыков обучающихся техникума на предприятии в период реализации программ производственной практики;
 - улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
 - измеримое улучшение личных показателей эффективности преподавателей, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
 - увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

6.2 Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем обучающихся:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;
- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;
- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие
 - ~ не востребованность на рынке;
 - ~ отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников.

7 ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1 Отбор наставников согласно критериям выдвижения наставников (Приложение 1).
- 7.2 Создание реестра наставников (Приложение 2).
- 7.3 Написание заявления кандидата в наставники и в наставляемые (Приложение 3, 4).
- 7.4 Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется ежегодно не позднее 10 октября текущего года.
- 7.5 Директор техникума ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за наставляемыми или группами наставляемых.
- 7.6 Наставническая деятельность осуществляется на основании:
 - Дорожной карты.
 - Положения о наставничестве.
 - Программ наставничества училища.
 - Индивидуального плана развития наставляемого (Приложение 5).

7.7 Заместители директора по УПР, УВР, социальный педагог, методисты, являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

7.8 Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- ~ обучающихся, изъявивших желание в назначении наставника;
- ~ педагогических работников, вновь принятых на работу в техникум;
- ~ педагогических работников, изъявивших желание в назначении наставника.

7.9 Наставниками могут быть:

- ~ обучающиеся;
- ~ выпускники;
- ~ преподаватели и иные должностные лица техникума;

- сотрудники предприятий, организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

7.10 На предприятиях реального сектора экономики или социальной сферы в период проведения производственной практики, стажировки обучающихся или педагогических работников на основании договорных соглашений может быть определен наставник из специалистов-практиков, работающих на предприятии. Наставник является ответственным лицом за профессиональную и должностную адаптацию подопечного. Приказ о назначении наставника издает принимающая сторона. Копия данного приказа передается администрации техникума.

7.11 Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

7.12 Назначение наставников происходит на добровольной основе.

7.13 Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

7.14 Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 учебного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. Срок наставничества может быть продлен в случае продолжительного отсутствия наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

8. ЭТАПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО:

I-й этап – подготовительный;

II-й этап - основной (проектировочный);

III-й этап - контрольно-оценочный.

На I этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.

На II этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения подопечного в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

На III этапе определяется уровень сформированности общих и профессиональных компетенций, степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей. По окончании срока наставничества составляется отчет (Приложение 6).

Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

9. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

9.1 Наставник обязан:

помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе – оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;

личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости – корректировать его поведение;

принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в училище, в том числе – в рамках обучения наставников;

составлять отчет о р

9.2 Наставник имеет право:

привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в училище, в том числе, связанных с деятельностью наставляемого;

выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества.

10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

10.1 Наставляемый обязан:

выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебной и всем видам деятельности в рамках наставничества;

принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении

которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества училища.

10.2 Наставляемый имеет право:

пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества.

11. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

11.1 Оценка качества процесса реализации в техникуме Программ наставничества направлена на изучение (оценку) качества реализованных в техникуме Программ наставничества, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый».

11.2 Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе:

- показателей эффективности внедрения программ наставничества в техникуме (Приложение 7);

- отчета наставника (Приложение 6).

- анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме (Приложение 8, 9).

12. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

13.1 Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директором техникума к следующим видам поощрений:

публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте и страницах техникума в социальных сетях;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

13.2 Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат техникума (премии).

13.3 Педагогическим работникам техникума, получившим квалификационную категорию педагог-наставник, подлежат выплаты стимулирующего характера на основании оценки эффективности деятельности педагога-наставника (Приложение 10).

13.4 Администрация техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития наставничества и повышения его эффективности.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором техникума и действует бессрочно.

11.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами техникума.

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОТБОРА (ВЫДВИЖЕНИЯ) НАСТАВНИКОВ (КУРАТОРОВ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников (кураторов) техникума являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом техникума);
- 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 приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
СТУДЕНТ –СТУДЕНТ	- активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, - победитель олимпиад и соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ПРЕПОДАВАТЕЛЬ	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества техникума обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;
ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества техникума
РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	- неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, - имеет стабильно высокие показатели в работе, - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге, - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, возможно, выпускник техникума

ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ

п/п	№	Ф.И.О. наставника	Место работы/ учебы наставника	Дата вхождения в программу	Ф.И.О. наставляемого (наставляемых)	Форма наставничества	Дата завершения программы
	1.						
	2.						
	3.						
	4.						
	5.						
	6.						
	7.						
	8.						
	9.						

Приложение 3
Форма заявления
кандидата в наставники

Директору
ГБПОУ РО «АТПТиС»

(полные ФИО. и должность
кандидата в наставники)

З А В Л Е Н И Е

Прошу считать меня
участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества ГБПОУ РО
«АТПТиС» на 20__ -20__ учебный год.

Контакты кандидата: тел. _____ E-mail: _____

С Положением о наставничестве ГБПОУ РО «АТПТиС» ознакомлен(а).

Дата написания заявления
«__» _____ 20__ г.

Подпись

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в
порядке, установленном законодательством РФ

«__» _____ 20__ г. _____
Подпись

Расшифровка подписи

Директору
ГБПОУ РО «АТПТиС»

Расшифровка подписи

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН

Наставник _____ Фамилия Имя Отчество (полностью)	_____ Наименование должности
Наставляемый _____ Фамилия Имя Отчество (полностью)	_____ Наименование должности

п/п	№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении программы

Наставник Подпись Ознакомлен:	_____ И.О. Фамилия _____ Подпись наставляемого	_____ И.О. Фамилия
-------------------------------------	---	--------------------------

ОТЧЁТ НАСТАВНИКА

Фамилия И.О.

п	№ п/п	Фамилия И.О. наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник

И.О. Фамилия

Наименование должности

подпись

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ

1. Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % *(отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в образовательной организации)*.
2. Доля преподавателей, мастеров производственного обучения, в том числе молодых специалистов, работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % *(отношение количества педагогов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов, работающих в образовательной организации)*.
3. Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность на территории муниципального образования, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % *(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в муниципальном образовании)*.
4. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) *(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)*.
5. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный).

Приложение 8

Форма анкеты удовлетворенности
Программой наставничества (для наставляемого)

АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА (для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

Вопросы / баллы											0
1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?											
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?											
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?											
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?											
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?											
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?											
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?											
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?											
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?											
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?											

2. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе?
[да/нет] _____

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества?
[да/нет] _____

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет] _____

Приложение 9
 Форма анкеты удовлетворенности
 программой наставничества (для наставника)

АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ НАСТАВНИЧЕСТВА
 (для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.	Баллы 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10									
1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?										
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?										
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?										
1.4. Насколько полезными/интересными были личные встречи?										
1.5. Насколько удалось спланировать работу?										
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?										
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?										
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?										
1.9. Насколько понравилась работа наставником?										
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?										

1. Что для Вас особенно ценно было в программе? _____

2. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить? _____

3. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет] _____

4. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет] _____

5. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет] _____

6. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет] _____

**Критерии и показатели эффективности
деятельности педагога-наставника**

№	Критерии	Оценочный балл
1.	Участие в разработке локальных актов по наставничеству	5
2.	Разработка Программ наставничества по формам: «студент-студент»; «преподаватель- преподаватель»; «преподаватель-студент»; «работодатель-студент»	10
3.	Реализация наставничества в отношении педагогических работников и обучающихся училища, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации	10
4.	Сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов наставляемых	10
5.	Проведение наставником консультаций для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования)	10
6.	Оказание содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к аттестации на квалификационную категорию	5
7.	Выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды	5
8.	Участие в мероприятиях по развитию программы наставничества вне организации	5
9.	Размещение информации о реализации программ наставничества на сайте образовательной организации	5
10.	Соблюдение кодекса и манифеста наставника	5
11.	Оказание содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства	10
12.	Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах и других мероприятиях	10
13.	Представление авторских подходов в области наставнической деятельности в училище	10
Максимальный балл		100

Приложение 11

«Манифест и кодекс наставника»

«Манифест наставника» — список из 11 пунктов, который включён в письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02.

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договорённости, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передаёт ему наставляемый.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

«Кодекс наставника» — список из 10 пунктов, который включён в письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 №МР-42/02.

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества