Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Златоустовский педагогический колледж»
(ГБПОУ «Златоустовский педагогический колледж»)

ПРИКАЗ

« 11» января 2021 г. № 23 /3-ос

г. Златоуст

Об утверждении локальных актов

В соответствии со ст. 28 «Компетенция, права, обязанность и ответственность образовательного учреждения» Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Златоустовский педагогический колледж» .
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор колледжа Ю.Б. Буров

Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Златоустовский педагогический колледж»
(ГБПОУ «Златоустовский педагогический колледж»)

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
протокол № 3
от «11» января 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:
директор ГБПОУ Златоустовский
педагогический колледж»
_____ Ю.Б. Буров

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Златоустовский педагогический колледж»

Златоуст 2021

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в целях внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее – РЦМ НО) , определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в ГБПОУ «Златоустовский педагогический колледж» (далее – колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

1.3. Нормативно-правовым основанием для внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «Златоустовский педагогический колледж» являются:

– Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

– Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национальных проектов «Образование» (вместе с методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»;

– распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №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 СПО, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

– приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;

– приказом ГБПОУ «Златоустовский педагогический колледж» «О внедрении региональной целевой модели наставничества» от11.01.2021 г. №23 / 3-ос

1.4. Участниками системы наставничества в колледже являются:

- директор колледжа;
- наставник;
- наставляемый - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- куратор наставнической деятельности в колледже;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники колледжа;

- работодатели, представители образовательных и иных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти и местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1.5. В настоящем Положении используются понятия

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 колледжа, осуществляющей деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров колледжа, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в колледже.

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

1.6. Направления наставничества в колледже:

Учебно- профессиональное наставничество: наставничество в колледже для обучающихся в период учебной деятельности или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам;

Учебно-профессиональное наставничество на практике: наставничество в период прохождения обучающимися практики в образовательных организациях, в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

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».

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

1.8. 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).

1.9. 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 обучающегося (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 отношение 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. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, развития карьеры через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемых, а также оказание помощи педагогическим работникам колледжа в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в учебно-производственной, исследовательской, воспитательной, волонтерской, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие их профессиональному становлению;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в учебно-производственной, исследовательской, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в колледже предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация программ наставничества; назначение куратора, ответственного за организацию внедрения целевой модели наставничества в колледже;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности колледжа;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества программ наставничества в колледже, показателей эффективности наставнической деятельности совместно с учредителем колледжа;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в колледже;

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

2.4. Внедрение целевой модели наставничества в колледже призвано решать следующие проблемы:

- 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 — невостребованность на рынке труда;

- низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- кризис самоидентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы;

- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;

- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3. Порядок организации наставнической деятельности в колледже

3.1. Наставническая деятельность в колледже осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества колледжа.

3.2. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в колледже формы наставничества;

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее - индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели (Приложение 3 к настоящему Положению).

3.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор колледжа, куратор наставнической деятельности колледжа, наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в колледже.

3.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении профессиональных компетенций.

3.5. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся, изъявившие желание в назначении наставника;

- педагогические работники, вновь принятые на работу в колледж;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.6. Наставниками могут быть обучающиеся колледжа, выпускники колледжа, родители (законные представители) обучающихся (при этом родитель (законный представитель) не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица колледжа, сотрудники образовательных и иных организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества.

3.7. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1 к настоящему Положению.

3.8. Куратор назначается приказом директора колледжа. Куратором может стать представитель колледжа, представитель организации — партнера программы, представитель региональной некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся.

3.9. Назначение наставников и куратора происходит на добровольной основе.

3.10. 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.

3.11. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.12. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

3.13. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или наставляемого.

3.14. Замена наставника производится приказом директора колледжа, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с колледжем;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.15Для повышения эффективности работы по внедрению целевой модели наставничества в колледже используются ресурсы объединений (для обучающихся – объединение студенческих наставников, для начинающих преподавателей - Школа начинающего педагога и др.)

4. Формы наставничества в колледже

4.1. 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.

4.2. В колледже реализуются следующие формы наставничества», с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме:

- «обучающийся-обучающийся»;
- «преподаватель - обучающийся»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «работодатель- обучающийся».

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

4.3. Форма наставничества «обучающийся- обучающийся»:

Предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное 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.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: 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 колледжа, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, формирование положительного влияния на эмоциональный фон в студенческом коллективе.

4.4. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»:

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с более опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим молодому специалисту разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное влияние в коллектив колледжа, повышение профессионального потенциала и уровня молодого специалиста, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса, ориентация молодого педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности, формирование интереса к педагогической деятельности, ускорение процесса профессионального становления педагога, формирование положительного эмоционального климата в коллективе.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Данная форма наставничества может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации.

4.5. Форма наставничества «преподаватель - обучающийся»:

Предполагает взаимодействие опытного педагога и обучающегося, нуждающегося в поддержке.

Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются: помощь в улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие профессиональных компетенций и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к условиям обучения, оказание содействия комфортному влиянию в студенческое сообщество колледжа, а также психологической поддержки.

Результатом правильной организации работы наставников является высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, формирование положительного влияния на эмоциональный фон в студенческом коллективе.

4.6. Форма наставничества «работодатель - обучающийся»:

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа с организациями - работодателями с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-работодателям - подготовленных и мотивированных кадров.

Целью такой формы наставничества является получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основными задачами деятельности наставника в отношении студента являются: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного

развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников является - повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных организаций с должным уровнем подготовки, которое окажет благоприятное воздействие на социально-экономическое развитие Челябинской области в долгосрочной перспективе.

4.7. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

5. Этапы наставнической деятельности в колледже

5.1. Этапы наставнической деятельности в колледже осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

5.2. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в колледже, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей колледжа, заключение партнерских соглашений (Приложение 2 к настоящему Положению) с организациями - социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества колледжа, формирование дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.

5.3. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников (Приложение 3 к настоящему Положению), проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

- согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в колледже, которые еще не давали такого согласия;

- согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

5.4. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (Приложение 1 к настоящему Положению).

5.5. В рамках четвертого этапа происходит:

- выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников (инициативной группы, комиссии, родительского комитета и др) колледжа. В первом случае составляется проект приказа колледжа с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, комиссии, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя колледжа;

- предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений (Приложение 5 к настоящему Положению). Для проведения отбора приказом директора колледжа создается конкурсная комиссия из 3-5 человек, которую возглавляет директор колледжа, и в которую входит куратор;

- утверждение реестра наставников. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников (Приложение 4 к настоящему Положению), прошедших выдвижение или предварительный отбор. Все наставники и куратор готовят свои портфолио (Приложение 6 к настоящему Положению).

5.6. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора колледжа утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников» (Приложение 7 к настоящему Положению), которые включаются в Программу наставничества.

5.7. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

В рамках данного этапа:

-выбираются форматы взаимодействия для каждой пары или группы;

- анализируются сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;

- осуществляется методическое сопровождение работы наставника с наставляемым;

- осуществляется мониторинг эффективности реализации программы.

5.8. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности, формирование долгосрочной базы наставников, популяризация лучших практик.

6. Права и обязанности куратора

6.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в колледже;

- разработка проекта ежегодной Программы наставничества колледжа;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору колледжа;

- контроль проведения программ наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;