



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Новгородский строительный колледж»

Наименование документа: «Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»»

Условное обозначение:

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

ПРИНЯТО

Советом колледжа
Протокол № _____
от « ____ » _____ 2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ «Новгородский
строительный колледж»
_____ О.А. Халепо

Приказ от _____ 2023 № _____ -осн.деят.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный
колледж»

Великий Новгород

2023



1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Новгородский строительный колледж» (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества, разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. N 996-р), Письмом Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. NN АЗ-1128/08, 657 О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, Уставом ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» и актуализирует задачу объединения усилий для реализации государственной политики в области воспитания (далее – колледж) и определяет порядок организации наставничества в колледже.

1.2. Наставничество – это педагогическая технология трансляции ценностей, опыта, знаний, компетенций, метакомпетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, в процессе совместной деятельности наставника и наставляемого.

2. Основные понятия

2.1. Понятийный аппарат, используемый в настоящем Положении:

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.

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.

Наставляемый - стажер (далее – стажер) - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник колледжа, учреждения из числа социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Целевая программа внедрения Целевой модели наставничества «Наставники НСК» (далее – программа «Наставники НСК») - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов (позитивной динамики



личностного и профессионального развития, удовлетворенности от взаимодействия и взаимоотношений с наставником).

Руководители ЦП «Наставники НСК» - в части наставничества педагогических работников – заместитель директора по учебно-методической работе, в части наставничества студентов – заместитель директора по воспитательной работе, по формам наставничества, связанным с производителями, - заместитель директора по учебно-производственной работе, выступающий руководителем программы.

2. Цель, результаты и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в НСК является обеспечение условий для позитивной динамики личностного и(или) профессионального развития наставляемого как условия его личностного и профессионального становления в современной ситуации неопределенности.

Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

3.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;



- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

3.3. Результаты наставничества – позитивная динамика личностного и(или) профессионального развития, удовлетворенность наставника и наставляемого процессом и результатами взаимодействия – обеспечиваются

3.4. Критериями эффективности процесса наставничества в колледже являются:

- позитивная динамика личностного и(или) профессионального развития наставляемого, показатели - позитивная динамика личностных и(или) профессиональных достижений наставляемого; мотивация к саморазвитию; позитивная динамика активности в жизни колледжа.

- удовлетворенность взаимодействием наставника и наставляемого, показатели – доля наставляемых, удовлетворенных взаимодействием с наставником, от общего количества наставляемых; доля наставников, удовлетворенных взаимодействием с наставляемым, от общего количества наставников;

- вовлеченность в процесс наставничества, показатели - доля обучающихся профессиональной образовательной организации (далее ПОО), вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству обучающихся ПОО (%); доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ПОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ПОО (%); доля специалистов предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству специалистов предприятий (организаций), привлеченных к образовательному процессу %;

- качество обеспечения условий наставничества, показатели – выполнение мероприятий «Дорожной карты»; удовлетворенность наставника условиями (организационные, мотивационные, информационные, методические, материально технические).

3.5. Механизмом обеспечения условий наставничества является Целевая программа внедрения Целевой модели наставничества «Наставники НСК». Задачи программы:

- обеспечение условий - организационных, информационных, мотивационных, материально – технических, методических для поддержки индивидуальной образовательной траектории развития наставляемого;

- формирование открытого и эффективного сообщества профессионалов – партнеров колледжа, способных на комплексную поддержку его деятельности.

4. Формы наставничества

4.1. ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» в наставничестве применяет две основные роли: наставник и стажер.

4.2. Наставниками могут стать студенты, выпускники колледжа, педагоги и иные должностные лица колледжа, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, в том числе родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего



ребенка в рамках данной целевой модели), изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.3. Стажером может стать любой обучающийся и педагог колледжа на условиях свободного вхождения в программу «Наставники НСК». Для этого необходимо обратиться к куратору траектории. При вступлении в программу подписывается информационное согласие на включение персональных данных в базу наставников и наставляемых

4.4. Новые педагогически работники колледжа включаются в программу с их согласия с момента приема на работу.

4.5. 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.

4.6. Колледж применяет следующие формы наставничества:

Студент – Студент (группа студентов).

Производственник – Студент (группа студентов).

Педагог – Студент (группа студентов);

Педагог – педагог

Производственник – педагог

Руководитель образовательной организации - Педагог

4.7. Виды наставничества:

Виртуальное (дистанционное) наставничество - 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 "наставник - наставляемый", привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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

Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются 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.

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

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.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, 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").

Традиционная форма наставничества ("один-на-один") - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

5. Наставники

5.1. Цель наставника – организация профильной деятельности и профессионального общения стажера и совместное обсуждение динамики личностного и(или) профессионального развития.

5.2. Наставниками - производственниками могут быть лица из числа ведущих отраслевых экспертов, практиков и лиц, привлеченных к данному процессу со стороны предприятий, организаций, поставщиков современного оборудования и технологий, подбираются на основе следующих критериев:

- профессиональный опыт в области формируемых у стажеров компетенций, способность и готовность делиться своим опытом, опыт педагогической деятельности является преимуществом;
- умение организовать взаимодействие и выстроить отношения, эффективная коммуникация;
- умение анализировать и планировать совместную деятельность;
- психологическое здоровье, включая способность управлять своими эмоциями, адекватность самооценки.

5.3. Наставники – педагоги подбираются из числа наиболее подготовленных лиц на основе результатов диагностики и критериев отбора наставника, в числе которых :

- опыт педагогической и иной профессиональной деятельности в области формируемых у стажеров компетенций, способность и готовность делиться своим опытом, .
- умение организовать взаимодействие и выстроить отношения, эффективная коммуникация
- умение анализировать и планировать совместную деятельность.
- психологическое здоровье, включая способность управлять своими эмоциями, адекватность самооценки.

5.4. Наставники из числа студентов отбираются из числа лиц, имеющих позитивные личностные и (или) профессиональные достижения,

Критерии отбора наставника:

- опыт деятельности в области формируемых у стажеров компетенций, способность и готовность делиться своим опытом;
- умение организовать взаимодействие и выстроить отношения, эффективная коммуникация
- умение анализировать и планировать совместную деятельность.
- психологическое здоровье, включая способность управлять своими эмоциями, адекватность самооценки.

5.5. Наставник должен владеть:

- основами психологии в части психологических основ самоопределения, мотивации, знать особенности становления взаимоотношений людей в процессе деятельности;



- основами педагогики в части целеполагания, организации деятельности, планирования индивидуального развития, организации оценки результативности процесса и результатов деятельности,

- приемами активного слушания;
- приемами аргументированного убеждения;
- приемами организации совместного анализа.

6. Права и ответственность наставника.

6.1. Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией колледжа о создании условий, необходимых для результативной образовательной и(или) трудовой деятельности своего наставляемого;
- использовать имеющиеся в колледже ресурсы для реализации наставничества;
- вносить предложения о поощрении стажера;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

6.2. Ответственность наставника:

- определить в диалоге с наставляемым индивидуальную траекторию личностного и(или) профессионального развития - основные формы деятельности, возможные «точки роста» как планируемые результаты;
- организовать деятельность, актуальную для личностного и(или) профессионального развития наставляемого, на высоком качественном уровне, осуществляя необходимое обучение, контроль и коррекцию деятельности наставляемого;
- организовать совместный анализ процесса деятельности, индивидуальных и(или) профессиональных достижений, затруднений,
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воздействия;
- подводить итоги наставничества в форме видеоотзыва;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6.3. Замена наставника может производиться приказом директора Учреждения на основании служебной записки куратора траектории или заместителя директора в следующих случаях:

- прекращения трудового договора с наставником - педагогом;
- перевода наставника или стажера на иную должность или в другое структурное подразделение;
- психологической несовместимости наставника и стажера;
- возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

7. Права и ответственность стажера.

7.1. Стажер имеет право:



- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- завершить участие в программе, мотивируя свой отказ куратору траектории;
- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

7.2. Ответственность стажера:

- участвовать в деятельности, предлагаемой наставником;
- участвовать в обсуждении результатов и процесса деятельности, организуемой наставником;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.
- оценить динамику собственного развития по итогам программы в форме видеоотзыв.

8. Организация наставничества.

8.1. Организация наставничества в колледже осуществляется на основе следующих принципов:

Личного примера наставника. Наставник личным примером демонстрирует желаемую модель деятельности и общения.

Принцип индивидуализации. Наставник самостоятельно определяет содержание, режим, методы, формы взаимодействия в диаде, обеспечивающие позитивное личностное и(или) профессиональное развитие наставляемого.

Принцип гуманных взаимоотношений, что выстраивание доверительных отношений, взаимопонимания, взаимоподдержки на фоне ответственности, комфортного самочувствия.

Принцип добровольности, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников. Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими людьми и позитивного эмоционального фона участников общения.

8.2. Наставничество в НСК организуется в процессе видов деятельности, значимых для развития стажера и развития колледжа (учебно – производственной и конкурсной (развитие компетенций), проектной, учебно – исследовательской, физкультурно – спортивной, педагогической, волонтерской, творческой, иной). Координацию по видам деятельности осуществляют кураторы траекторий (направлений деятельности).

8.3. Организация наставничества в колледже осуществляется в соответствии с Целевой программой внедрения Целевой модели наставничества «Наставники НСК» и включает в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;



Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Обучение наставников (при необходимости);

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Работа наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение работы наставнических пар/групп.

8.4. Управление целевой программой «Наставники НСК» реализуется рабочей группой, утверждаемой приказом директора ежегодно.

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями 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.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

8.5. Руководство целевой программой «Наставники НСК» осуществляют руководители целевой программы – заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель по учебно-производственной работе и заместитель директора по воспитательной работе.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации стажеров, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми сообществами;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества в образовательной организации;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников,



формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

8.6. Формирование базы стажеров осуществляется на основе диагностики студентов, реализуемой педагогом – психологом и диагностики педагогов, осуществляемой методистами научно – методического центра. Для участия в диагностике образовательных потребностей и дефицитов студентов привлекаются классные руководители, социальный педагог, эксперты чемпионатного движения, председатели ЦМК, заведующие отделениями, кураторы направлений.

8.6.1. Формирование списков участников проекта (стажеров) с выделением образовательных потребностей, дефицитов профессионального и личностного становления, желаемых компетенций для формирования осуществляется рабочей группой. (Форма 1, База наставляемых студентов, Форма 2 - База наставляемых педагогов – Приложение 1.).

8.7. Формирование базы наставников осуществляется на основе диагностики студентов, реализуемой педагогом – психологом, кураторами направлений; критериев отбора педагогов, осуществляемой методистами научно – методического центра. Привлечение наставников из числа производственников осуществляется на основе критериев отбора заместителем директора по стратегическому развитию. Наставники подбираются из наиболее подготовленных сотрудников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющие системное представление о своем участке работы и работе подразделения, преданные делу компании, поддерживающие ее стандарты и правила работы, обладающие коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

8.8. Обучение наставников при необходимости организуется многофункциональным центром прикладных квалификаций на основе дополнительных профессиональных образовательных программ, рекомендованных научно – методическим центром колледжа. Инвариантными модулями программ являются модули основ психологии и основ педагогики.

Подбор преподавателей для реализации модульной образовательной программы в условиях сетевого взаимодействия с работодателями по подготовке наставника на производстве осуществляется организацией – партнером. Заключение договора (договоров) о сетевой форме реализации модульных образовательных программ с организациями-участниками осуществляется на основе Положения о сетевом взаимодействии.

8.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на основе анализа результатов диагностики наставников и наставляемых педагогом – психологом (наставляемые – студенты), руководителем научно – методического центра (наставляемые педагоги).

8.10. Психологическая поддержка в определении индивидуальной программы наставничества студентов осуществляется педагогом – психологом.

Методическая поддержка наставника – педагога и наставника – производственника в определении индивидуальной программы наставничества осуществляется методистами научно – методического центра.

Информационная поддержка реализации программы «Наставники НСК» осуществляется пресс-службой колледжа, не реже 1 раза в месяц.

8.11. Основанием для закрепления наставнических пар/групп является приказ директора колледжа.



8.12. Работа наставнических пар/групп организуется наставниками самостоятельно, в рамках своей ответственности. Кураторами траекторий обеспечивается организационная помощь в своем направлении деятельности.

8.13. Продолжительность наставничества составляет один год. Может быть продлено на основе обоюдного желания наставника и наставляемого.

8.14. Необходимое материально - техническое, организационное, мотивационное обеспечение для деятельности наставнических пар/групп обеспечивается заместителями директора.

8.15. Реализация форм наставничества обеспечивается психологической и педагогической поддержкой силами педагога – психолога и социального педагога (студенты), методистов (педагоги и производственники).

8.16. Ежегодное подведение итогов проводится на Фестивале «Наставники НСК», который проходит ежегодно и включает награждение лучших наставников (по представлению кураторов траекторий, заместителей директора).

9. Оценка результативности наставничества и стимулирование наставников

9.1. Результативность наставничества включена в число показателей системы менеджмента качества колледжа в результаты процессов в ОП-01, ОП – 5, ОП -5.1, ОП- 5.2, ОП - 4, ОП- 4.1, ОП – 6, ОП – 6.1., ОП – 6.2., ОП – 6.3., ОП-07, ВП-01

9.2. Качество реализации программы «Наставники НСК» оценивается в соответствии с критериями оценки эффективности (п.2.3 настоящего Положения). Итоговая диагностика организуется руководителем целевой программы и пресс-службой колледжа в форме видеоотзывов, представляющих собой структурированное интервью:

видеоотзыва стажера;

видеоотзыва наставника;

Видеоотзыва куратора группы/руководителя практики, родителей (для обучающихся);

Видеоотзыва линейного руководителя по профилю деятельности (зав. отделением, председатель ЦМК).

Результаты итоговой диагностики размещаются на официальном сайте колледжа в разделе «Наставники НСК»

9.3. По результатам оценки программы руководителями ЦП «Наставники НСК» ежегодно формируется аналитическая справка.

9.4. Стимулирование наставника – педагога осуществляется через стимулирующие выплаты по результатам деятельности на основе критериев результативности.

9.5. Стимулирование наставника – студента осуществляется через премиальные выплаты по результатам деятельности на основе критериев результативности.

9.6. Стимулирование наставника – производственника осуществляется организацией - партнером на основе договора о сетевом взаимодействии.

9.7. Система мотивации и стимулирования наставников в колледже включает:

- Закрепление статуса «Наставник» в приказе, выдается знак отличия;
- Стажировка студента/молодого преподавателя на выбранном предприятии/организации;
- Трудоустройство наставника - студента в колледж;
- Публичное признание достижений (сайт, НСК – онлайн, Новгородское областное телевидение, другие СМИ);
- Бонус (от администрации колледжа);
- Фотография на официальном сайте колледжа «Лучшие наставники»;



- Иные формы мотивации и стимулирования, предусмотренные локальными актами колледжа.

10. Документы, регламентирующие наставничество в колледже.

10.1. К документам, регламентирующим деятельность относятся:

- настоящее Положение;
- целевая программа «Наставники НСК» по внедрению Целевой модели наставничества в НСК
- Положение о формах мотивации и поощрения студентов;
- Приказ директора колледжа или представителя организации социального партнера о закреплении наставнических пар.

11. Заключительные положения

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

11.2. 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 колледжа.



Наименование документа: «Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»»

Условное обозначение:

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

Приложение 1

Формы «База стажеров», «База наставников»

Программа «Наставники НСК»: СТУДЕНТЫ - НАСТАВНИКИ

Фамилия Имя	Контакты	Группа, курс	Основное направление деятельности	Иные возможности	Дефициты (необходимо обучить)	Хочет быть наставником (Фамилия Имя наставляемого)
			-			
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						

Программа «Наставники НСК»: НАСТАВНИКИ - ПРОИЗВОДСТВЕННИКИ

Фамилия Имя	Место работы	Контакты (тел, эл.почта)	Основное направление деятельности	Иные возможности	Запрос – Образовательные потребности и дефициты стажера	Фамилия Имя стажера
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Новгородский строительный колледж»

Наименование документа: «Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»»

Условное обозначение:

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

ПРОГРАММА «Наставники НСК»: МОЛОДЫЕ ПЕДАГОГИ - СТАЖЕРЫ

№	Фамилия Имя Отчество	Контакты	Образовательные потребности	Профессиональные дефициты	Запрос – образовательные потребности и дефициты стажера	Желаемый наставник

Программа «Наставники НСК»: НАСТАВНИКИ – ПЕДАГОГИ НСК

	Фамилия Имя Отчество	Контакты (тел, эл. почта)	Основные направления деятельности	Иные возможности	Запрос – образовательные потребности и дефициты стажера	Фамилия Имя стажера
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Новгородский строительный колледж»

Наименование документа: «Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»»

Условное обозначение:

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

Программа «Наставники НСК»: СТУДЕНТЫ - СТАЖЕРЫ

№ п/п	Фамилия Имя	Группа, курс	Контакты (тел, эл. почта)	Образовательные потребности		Дефициты		Состоит на учете (причина)	Желаемый наставник (заполняет куратор траектории)
				(самооценка)	(дополнения куратора – педагога – психолога, социального педагога)	(самооценка)	(дополнения куратора, педагога – психолога, социального педагога)		
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									
9.									