

Комитет по образованию  
Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Электромашиностроительный колледж»  
(СПб ГБПОУ ЭМК)

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО  
на заседании Педагогического совета  
СПб ГБПОУ ЭМК  
протокол от 28.12.2024 № 10

УТВЕРЖДАЮ  
Директор \_\_\_\_\_ А.В. Гусев  
Приказ директора СПб ГБПОУ ЭМК  
от 28.12.2024 № 295-од

**Локальный акт № 34**

Положение о целевой модели наставничества в  
Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном  
образовательном учреждении «Электромашиностроительный колледж»

Санкт-Петербург  
2024



## Содержание

1. Общие положения .....	3
2. Термины и определения.....	3
3. Цели и задачи наставничества.....	4
4. Организационные основы наставничества .....	5
5. Реализация целевой модели наставничества .....	7
6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества .....	7
7. Обязанности и права куратора .....	8
8. Обязанности и права наставника .....	9
9. Обязанности и права наставляемого .....	10
10. Формы и условия поощрения наставников.....	10
11. Документы, регламентирующие наставничество .....	11
12. Заключение.....	11
13. Приложения .....	12



## 1. Общие положения

1.1 Положение о целевой модели наставничества в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Электромашиностроительный колледж» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Электромашиностроительный колледж» (далее – Колледж).

1.2 Настоящий Положение разработан в соответствии с:

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

1.2.2 Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2.3 Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

1.2.4 Уставом Колледжа.

1.3 Целевая модель наставничества (далее – Целевая модель) обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования нацелена на достижение результатов федерального и регионального проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование», подлежащая внедрению в Колледже.

1.4 Настоящее положение разработано в целях обеспечения взаимодействия Колледжа, внедряющего Целевую модель, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи.

1.5 Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.6 Текст настоящего Положения размещен на официальном сайте Колледжа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (режим доступа URL: <https://empl-2.ru/>).

## 2. Термины и определения

2.1 *Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в Колледже.

2.2 *Программа наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.3 *Наставничество* – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

2.4 *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».

2.5 *Наставник* – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6 *Куратор* – сотрудник Колледжа либо учреждения из числа его социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7 *Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.8 *Благодарный выпускник* – выпускник Колледжа, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

2.9 *Сообщество колледжа* – сотрудники Колледжа, обучающиеся, их родители (законные представители), выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

2.10 *Образовательное пространство региона* – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества.

2.11 *Тандем* – пара «наставник-наставляемый». Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

2.12 *Родитель/законный представитель* – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

2.13 *Эндаумент* – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников Колледжа, желающих поддержать его развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование преподавателей и обучающихся.

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1 Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2 Задачами реализации Целевой модели являются:

3.2.1 улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

3.2.2 подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями



которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

3.2.3 раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

3.2.4 создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

3.2.5 формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку его деятельности.

#### **4. Организационные основы наставничества**

4.1 Организации наставничества в Колледже осуществляется на основании приказа директора, с учетом требований распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе, с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

4.2 Руководство по направлению наставничества осуществляет куратор, назначенный приказом директора.

4.3 В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации Целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

4.4 Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

4.5 Программа наставничества реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками, мастерами производственного обучения, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях обучающихся и педагогов как потенциальных участниках программы.

4.6 Наставляемыми могут быть обучающиеся по программам среднего профессионального образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей в случае несовершеннолетних обучающихся, а также педагоги.

4.7 База наставляемых формируется из:

4.7.1 обучающихся/студентов, обладающих следующими характеристиками: проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;

с ограниченными возможностями здоровья; желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;

находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;

демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

имеющие проблемы с поведением;

попавшие в трудную жизненную ситуацию.

4.7.2 педагогов, обладающих следующими характеристиками:

молодые специалисты;

не принимающие участие в жизни Колледжа, отстраненные от коллектива;

находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;



находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

4.8 Наставниками рассматриваются:

обучающиеся и студенты, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

родители (законные представители) обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов;

выпускники Колледжа;

сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

4.9 К наставнической деятельности в Колледже допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки, при условии прохождения ими обучения.

4.10 К наставнической деятельности не допускаются лица:

имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

4.10 Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для Колледжа, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11 Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям, с оформлением портфолио.

4.12 База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей Колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей/законных представителей.

4.13 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы, а также соглашения наставников, наставляемых (и наставников в случае реализации формы «ученик/ученик/студент») их родителей/законных представителей несовершеннолетних наставляемых.



4.14 Формирование тандемов/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Колледжа.

4.15 С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **5. Реализация целевой модели наставничества**

5.1 Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора Колледжа.

5.2 Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом и иных советах, встречах с сообществом Колледжа, иных мероприятиях.

5.3 Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5 человек.

5.4 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

5.4.1 первая, организационная, встреча наставника и наставляемого;

5.4.2 вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого;

5.4.3 встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого;

5.4.4 регулярные встречи наставника и наставляемого;

5.4.5 заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяются при проведении встречи-планирования в согласовании с куратором, но не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.6 Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора Колледжа в случаях:

5.6.1 письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

5.6.2 невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

5.6.3 письменного мотивированного ходатайства обучающихся;

5.6.4 производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5.7 Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества**

6.1 Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 15 ноября (промежуточный) и 15 апреля (итоговый)). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

6.3 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.



6.4 Оценка качества реализации программы наставничества в колледже направлена на:

6.4.1 изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором SWOT-анализа;

6.4.2 выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели.

Оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5 Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (академические достижения, отметки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6 Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.7 В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели, на официальном сайте Колледжа <https://empl-2.ru> размещается и своевременно обновляется следующая информация:

перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества Колледжа;

анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

## **7. Обязанности и права куратора**

### **10.1 Обязанности куратора:**

7.1.1 формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

7.1.2 координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества;

7.1.3 организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;

7.1.4 подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Колледжа;

7.1.5 оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

7.1.6 мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;

7.1.7 своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;

7.1.8 получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

7.1.9 анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности и участие в его распространении.

### **10.2 Куратор имеет право:**

7.2.1 запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;



7.2.2 организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, кураторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы и др.);

7.2.3 вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы, сопровождающие наставническую деятельность;

7.2.4 инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в Колледже;

7.2.5 принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

7.2.6 вносить на рассмотрение руководству Колледжа предложения о поощрении участников Программы;

7.2.7 принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;

7.2.8 вносить на рассмотрение руководству Колледжа предложения о поощрении при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

## **8. Обязанности и права наставника**

### **8.1 Наставник обязан:**

8.1.1 знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава колледжа, определяющих права и обязанности;

8.1.2 разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут;

8.1.3 проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу;

8.1.4 помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;

8.1.5 формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

8.1.6 ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу;

8.1.7 предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия;

8.1.8 не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения;

8.1.9 оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его;

8.1.10 личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

8.1.11 подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

### **8.2 Права наставника:**

8.2.1 обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества, за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;

8.2.2 принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения директору Колледжа об их поощрении;

8.2.3 знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;



- 8.2.4 проходить обучение;
- 8.2.5 участвовать в мероприятиях Колледжа, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **9. Обязанности и права наставляемого**

### **9.1 Обязанности наставляемого.**

- 9.1.1 знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава колледжа, определяющих права и обязанности;
- 9.1.2 разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут;
- 9.1.3 выполнять задания индивидуального маршрута;
- 9.1.4 выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- 9.1.5 отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
- 9.1.6 сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- 9.1.7 проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- 9.1.8 принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

### **9.2 Права наставляемого.**

- 9.2.1 вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- 9.2.2 выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- 9.2.3 при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы;
- 9.2.4 пользоваться имеющимися ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана;
- 9.2.5 в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута, запрашивать интересующую информацию;
- 9.2.6 рассчитывать на психологическое сопровождение;
- 9.2.7 участвовать в мероприятиях, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- 9.2.8 защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## **10. Формы и условия поощрения наставников**

### **10.1 Мероприятия по популяризации роли наставника:**

- 10.1.1 организация и проведение тематических фестивалей, форумов, конференций;
- 10.1.2 выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- 10.1.3 проведение конкурсов профессионального мастерства;
- 10.1.4 создание тематической рубрики на официальном сайте Колледжа с целью информационной и методической поддержки программы;
- 10.1.5 награждение грамотами «Лучший наставник»;



10.1.6 благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы родителя (законного представителя) наставника;

10.1.7 результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат;

10.1.8 руководство Колледжа вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

10.2 В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели, на официальном сайте Колледжа <https://empl-2.ru> размещается и своевременно обновляется следующая информация:

перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества Колледжа;

анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

## **11. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

11.1 Положение о наставничестве;

11.2 Программа наставничества (Приложение № 1);

11.3 План реализации целевой модели наставничества в Колледже («Дорожная карта») (Приложение № 2);

11.4 Приказ о назначении куратора и наставников программы наставничества; об утверждении тандемов/групп.

## **12. Заключение**

Настоящее Положение вступает в силу с даты введения его в действие и действует без ограничения срока до внесения соответствующих изменений и дополнений или принятия нового.



Приложение 1

**Персонализированная программа наставничества  
в СПб ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж»**

Актуальность составления программы наставничества		
Цель программы		
Задачи		
Форма наставничества		
Вид наставничества		
<b>Участники наставнической деятельности</b>		
Наставник		
Наставляемый		
<b>Этап практической реализации программы. Организация работы наставнических пар</b>		
Этапы совместной работы		
Перечень мероприятий	Срок выполнения	Результат
<b>Этап завершения наставничества</b>		
Перечень мероприятий	Срок выполнения	Результат

Дата составления программы: \_\_\_\_\_

Куратор реализации программы наставничества		
Наставник	(подпись)	(ФИО)
Наставляемый	(подпись)	(ФИО)
	(подпись)	(ФИО)



Приложение 2

УТВЕРЖДАЮ  
Директор \_\_\_\_\_ А.В. Гусев

**План реализации целевой модели наставничества в  
СПБ ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж»  
(Дорожная карта)**

№ п/п	Наименование этапа	Содержание деятельности и примерный план мероприятий
	Подготовка условий для реализации целевой модели наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов Колледжа: - разработка локального акта «Положение о целевой модели наставничества в СПБ ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж»; - приказ «Об утверждении Положения о целевой модели наставничества в СПБ ГБПОУ «Электромашиностроительный колледж»; - приказ о назначении куратора и наставников программы наставничества; - приказ о закреплении наставнических пар (тандемов/групп); - подготовка программы наставничества.
	Формирование банка наставляемых	Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
	Формирование банка наставников	Проведение мониторинговых исследований профессиональной компетенции педагогов. Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
	Отбор и обучение	Анализ банка наставников и выбор подходящих наставников для наставляемых. Обучение наставников для работы с наставляемыми. Подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; Проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников – «установочные сессии» наставников и др.
	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар/групп. Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы. Организация психолого-педагогической поддержки



		сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников.
	Завершение персонализированных программ наставничества	Проведение мониторинга качества реализации программ наставничества (анкетирование). Проведение итогового мероприятия по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки практик наставничества.
	Информационная поддержка системы целевой модели наставничества	Освещение мероприятий Дорожной карты осуществляется на всех этапах на сайте Колледжа, по возможности на муниципальном и региональном уровнях.