

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Колледж метрополитена и железнодорожного транспорта»**

ПРИНЯТО

на заседании Общего собрания
СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена»
Протокол от 29 августа 2025 г. №1

УТВЕРЖДЕНО

Приказом СПб ГБПОУ
«Колледж метрополитена»
от 01 сентября 2025 г. № 724

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества
в СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в СПб ГБПОУ «Колледж метрополитена» (далее - Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Распоряжением Правительства РФ от 21.05.2025 № 1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».

1.2. Подлежащая внедрению в Колледже система наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, нацелена на достижение целей и решение задач, определенных Концепцией развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения взаимодействия Колледжа 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 личностного роста, включающими в себя патриотическое и военно-патриотическое воспитание детей и молодежи.

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

2. Термины и определения

Наставничество - социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

Наставник - носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого;

Наставляемый - человек, в отношении которого осуществляется наставничество;

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

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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.

Сообщество Колледжа – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

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 Колледжа.

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

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального российского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

Наставничество является институтом развития гражданского общества и направлено на развитие его человеческого капитала.

3.2. Задачи наставничества:

- создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;
- выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;
- непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;
- создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;
- повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;
- создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

4. Формы наставничества

4.1. Формы наставнической деятельности:

- индивидуальная форма («наставник – наставляемый»);
- коллективная форма («наставник - коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников - коллектив наставляемых»).

4.2. Стили наставничества, зависят от уровня подготовки подопечного и сложности задачи:

- инструктаж-стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает скопировать свои собственные действия;
- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;
- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

4.3. Модели наставничества:

- «Педагог - педагог»;

- «Педагог - педагог»;
- «Педагог - обучающийся (группа обучающихся)»;
- «Обучающийся - обучающийся»;
- «Педагог - работодатель»;
- «Работодатель - обучающийся»;
- «Работодатель - педагог».

«Педагог-педагог» - передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в Колледже работникам. Ориентировано на повышение профессионального потенциала и уровня наставляемого, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса в условиях цифровизации и внедрения дистанционных образовательных технологий, что должно привести к качественному росту успеваемости и улучшению поведения обучающихся, а также повышения вовлеченности педагогов и обучающихся в научно-исследовательскую работу. Эта модель наставничества должна решить задачу недостаточной компетентности работников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимодействие и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории работников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведённые на новые должности; работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

«Педагог - обучающийся (группа обучающихся)» - ориентирована на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся. Это наставничество без отрыва от учебного процесса с целью дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций; поиск и развитие инициатив обучающихся, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения, мотивация участия в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах.

«Обучающийся - обучающийся» - предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющие ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенной тем не менее, строгой субординации. Нацелено на адаптацию членов академической группы 1 курса к учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию, сопровождение процесса социализации и профессионализации, развитие у наставляемых гибких навыков компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

Целевая группа: обучающийся.

Результаты и социальные эффекты: развитие различных форм студенческого самоуправления; формирование правового общественного сознания, создание сплоченного коллектива; помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение обучающихся

к студенческой жизни на основе индивидуальных особенностей обучающихся; повышение ответственности обучающихся за результаты учебной деятельности; формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную профессию(специальность), образовательное учреждение; мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

«Педагог-работодатель» - предполагает взаимодействие педагогов Колледжа с сотрудниками предприятий и организаций партнеров по подготовке специалистов на предприятии, ориентирована на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки и профессиональной ориентации с учетом аспектов педагогики и психологии.

Целевая группа: сотрудники предприятий и организаций (социальных партнеров), являющиеся наставниками обучающихся Колледжа в условиях производства.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций по направлению педагогики и психологии, мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

«Работодатель - обучающийся» - ориентирована на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в условиях производства. Это наставничество без отрыва от учебного процесса с целью дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целевая группа: обучающийся.

Результаты и социальные эффекты: помощь в быстрой адаптации в новом коллективе на рабочем месте, приобщение обучающихся к корпоративной культуре на основе индивидуальных особенностей обучающихся; повышение ответственности обучающихся за результаты учебно-производственной деятельности; формирование у выпускников чувства гордости за выбранную профессию (специальность), мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, конкурсах профессионального мастерства, учебно-производственной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию.

«Работодатель - педагог» - ориентирована на максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов специальных дисциплин, мастеров производственного обучения в Колледже с учетом корпоративной культуры и технического прогресса на производстве.

Целевая группа: преподаватели специальных дисциплин, мастера производственного обучения в Колледже.

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций по профессиональным модулям, производственной практике по всем направлениям подготовки, реализуемым в Колледже, с учетом возможностей и нововведений в условиях производства; поиск и развитие инициатив педагогов, стимулирование творческой и профессиональной активности, мотивация участия в конкурсах профессионального мастерства, олимпиадах.

5. Организационные основы наставничества

5.1. Наставничество в Колледже организуется на основании приказа директора.

5.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора Колледжа.

5.3. Куратор наставничества назначается приказом директора Колледжа. В задачи куратора входит организация системы наставничества в Колледже, сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации программ, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

5.4. Разработка программы наставничества осуществляется методическим объединением наставников Колледжа, назначаемым приказом директора.

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

5.6. 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.

База наставляемых формируется из

5.6.1. обучающихся, обладающих следующими характеристиками:

- проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;
- с ограниченными возможностями;
- желающие совершенствовать навыки в области информационно-коммуникативных технологий, ориентированных на внедрение их в практико-профессиональную деятельность;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющие проблемы с поведением;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию.

5.6.2. 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.

5.7. Наставниками рассматриваются:

- обучающиеся, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего Колледжа;
- сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт;

- ветераны педагогического труда;
- ветераны боевых действий, в том числе лица, принимавшие участие в специальной военной операции.

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

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.

5.9. 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.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы, а также соглашения наставников, наставляемых и их родителей/законных представителей несовершеннолетних наставляемых.

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

6. Реализация целевой модели наставничества

6.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года методическим объединением наставников, назначаемой приказом директора Колледжа.

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

6.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 25 человек.

6.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.

- Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.

- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого.

- Активное использование современных цифровых и дистанционных технологий, с целью обеспечения своевременной помощи наставника без временных ограничений.

- Заключительная встреча наставника и наставляемого.

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

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

1) письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

2) невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

3) письменного мотивированного ходатайства обучающихся Колледжа;

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

6.7. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

7.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками один раз по итогам реализации персонифицированных программ наставничества (май текущего учебного года). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

7.4. Оценка качества реализации программы наставничества в Колледже направлена на:

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

- 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 в Колледже. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

7.5. 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.).

7.6. 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.

7.7. В целях обеспечения открытости реализации системы наставничества в Колледже на его официальном сайте www.cm-spb.ru в разделе о наставничестве размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества Колледжа;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения системы наставничества.

8. Обязанности и права куратора

8.1. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества Колледжа;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору Колледжа;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения системы наставничества по запросам органов исполнительной власти;
- получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Колледже и участие в его распространении.

8.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, кураторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в Колледже;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству Колледжа предложения о поощрении участников Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

9. Обязанности и права наставника

9.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Колледжа, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут;
- 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;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждая с ним долгосрочную перспективу;
- предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

9.2. Права наставника:

- 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;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения директору Колледжа об их поощрении;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение;
- участвовать в мероприятиях Колледжа, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10. Обязанности и права наставляемого

10.1. Обязанности наставляемого:

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

10.2. Права наставляемого:

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

11. Формы и условия поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение в Колледже тематических фестивалей, форумов, конференций.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства в Колледже;
- Создание тематической рубрики на сайте Колледжа с целью информационной и методической поддержки программы;
- Награждение грамотами Колледжа «Лучший наставник»;
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.
- Результаты наставнической деятельности учитываются при проведении аттестации педагогов-наставников, при определении стимулирующих выплат в Колледже.

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

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о системе наставничества в Колледже;
- Программа наставничества в Колледже;
- План реализации системы наставничества в Колледже («Дорожная карта»)
- Приказы о назначении куратора и наставников программы наставничества Колледжа; об утверждении тандемов/групп.