

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Трехгорный технологический институт –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования

«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

(ТТИ НИЯУ МИФИ)

П Р И К А З

«17» октября 20 17 г.

№ 254/1

Об утверждении «Положения о наставничестве»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о наставничестве» (приложение №1).
2. Приказ объявить заинтересованным лицам ТТИ НИЯУ МИФИ.

Директор



Т.И. Улитина

Положение о наставничестве

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано для методической поддержки внедрения в ТТИ НИЯУ МИФИ практик наставничества абитуриентов, студентов и преподавателей.

2. Термины и определения

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков и компетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

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

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен как «абитуриент», «студент», «преподаватель».

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.

Куратор – сотрудник вуза, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ТТИ НИЯУ МИФИ.

3. Формы наставничества

Наставниками могут быть студенты бакалавриата и специалитета старших курсов, студенты СПО старших курсов, молодые и опытные преподаватели ТТИ НИЯУ МИФИ.

Наставляемыми могут быть абитуриенты, студенты бакалавриата младших и старших курсов, студенты специалитета и СПО.

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 условиями реализации программы наставничества.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены следующие:

- «абитуриент – студент»;
- «студент – студент»;
- «студент – преподаватель»;
- «студент – представитель предприятия».

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

Формы наставничества:

- «абитуриент - студент»:

Форма предполагает взаимодействие обучающегося общеобразовательной организации и студента высшего образования ТТИ НИЯУ МИФИ, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у абитуриента представлений о ступенях образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности абитуриента в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри вуза;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа абитуриентов, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки

- «студент – студент»:

Предполагает взаимодействие студентов ТТИ НИЯУ МИФИ, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы вуза, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников вуза.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри вуза;
- численный рост посещаемости творческих кружков, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна организация проектных работ и конкурсов профессионального мастерства, участие в олимпиадах, волонтерство, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- «студент – преподаватель»:

Предполагает взаимодействие студента и молодого (опытного) преподавателя, располагающего ресурсами и навыками педагога, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить

процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого преподавателя.

- «студент ВО– представитель предприятия»:

Предполагает взаимодействие студентов ТТИ НИЯУ МИФИ и представителя предприятия, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у студента осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий и вуза.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона вуза;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента студентов, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- численный рост планирующего трудоустройство на предприятии выпускников.

- «студент СПО – представитель организации-партнера»:

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия вуза, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования и представителя предприятия с целью получения студентом актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных кружков и/или программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, а также подготовку востребованных сотрудников.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников предприятия с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого рабочего на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем

трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, навыки профессионального поведения.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в вузе;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятии выпускников вуза.

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

Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) вуза, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

4. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

4.1 Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

- подготовка условий для запуска программы наставничества;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар или групп;
- организация работы наставнических пар или групп;
- завершение наставничества.

4.2 Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного

самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

Очередность этапов представлена на рисунке 1.

Содержание каждого этапа, представленное в виде направлений работы с внутренним и внешним контурами, содержится в таблице 1 «Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации».



Рис. 1. Схема целевой модели этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

4.3 Совместная работа наставника и наставляемого.

Участники: наставник, наставляемый (куратор – при необходимости).

Роль куратора: организаторская функция, проверка своевременного заполнения форм обратной связи, консультирование наставника при возникновении вопросов.

Время: одна встреча – от 1 часа, длительность всех встреч – в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, минимум 1 месяц.

Следует учитывать, что встречи могут проходить: в образовательной организации;

- на предприятии (в офисе) наставника;
- на территории других образовательных организаций;
- в местах спортивного и культурного времяпрепровождения и др.

Таблица 1. Целевая модель этапов реализации программы наставничества в образовательной организации

	ЭТАП	РАБОТА ВНУТРИ ОРГАНИЗАЦИИ	РАБОТА С ВНЕШНЕЙ СРЕДОЙ
1	<p>Подготовка условий для запуска программы наставничества</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; ● информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, педагогов, молодых специалистов; ● сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; ● определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; ● сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы – внутренние и внешние 	<ul style="list-style-type: none"> ● Определить заинтересованные в наставничестве аудитории В зависимости от выбранной формы наставничества; ● информировать аудитории через целевые медиа о возможностях программы наставничества, планируемых результатах и вариантах участия
2	<p>Формирование базы наставляемых</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Информировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы; ● организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагоги-психологи, 	

		профориентационные тесты), в том числе сборзапросов наставляемых к программе; <ul style="list-style-type: none"> ● включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых 	
3	Формирование базы наставников	<ul style="list-style-type: none"> ● Информировать коллектив, обучающихся и их родителей, педагогов и молодых специалистов о запуске; ● собрать данные о потенциальных наставниках из числа педагогов и обучающихся 	<ul style="list-style-type: none"> ● Взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; ● мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	<ul style="list-style-type: none"> ● Разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; ● организовать отбор и обучение наставников 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению наставников; ● найти ресурсы для организации обучения (через некоммерческие организации, предприятия, гранты, конкурсы)
5	Формирование наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● Разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; ● обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пары или группу, продолжить 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь психологов, волонтеров, сотрудников педагогических вузов к формированию пар или групп

		поиск наставника	
6	Организация работы наставнических пар или групп	<ul style="list-style-type: none"> ● Выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; ● проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задачи на конкретные периоды; ● при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; ● собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели; ● разработать систему поощрений наставников 	<ul style="list-style-type: none"> ● Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы
7	Завершение наставничества	<ul style="list-style-type: none"> ● Организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; ● организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга 	<ul style="list-style-type: none"> ● Привлечь сотрудников педагогических институтов, психологов к оценке результатов наставничества; ● пригласить представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, НКО, исполнительно-

		<p>эффективности реализации программы;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● реализовать систему поощрений наставников; ● организовать праздничное событие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; ● сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли 	<p>распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие;</p> <ul style="list-style-type: none"> ● популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через медиа, участников, партнеров
--	--	--	--

Встречи наставника и наставляемого (наставляемых) могут быть оформлены в виде диалога или обсуждения, экскурсии, публичной лекции, как практическая работа над проектом. Наставник самостоятельно формирует структуру и план действий на каждой встрече, но тем не менее обращается к общей модели: рефлексия, работа, рефлексия.

Любая встреча не может длиться менее часа, если проходит очно. Дистанционная работа в формате переписки в социальных сетях и/или телефонных разговоров не регламентируется, но результаты в любом случае фиксируются.

4.4 Завершение программы наставничества в образовательной организации.

Основные задачи этапа: подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла – вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне, смены ролевых позиций.

4.4.1 В программе наставничества предусмотрены два основных варианта завершения наставнического взаимодействия:

1) запланированное (завершение программы, окончание академического года, достижение целей наставничества и т. д.);

2) незапланированное (смена места проживания, болезнь участника, невозможность уделять наставляемому достаточно времени, межличностные конфликты и т. п.).

Процедура завершения взаимодействия наставника с наставляемым требует обязательного сопровождения куратором программы. Куратор организует заблаговременное предупреждение наставляемого о завершении взаимодействия.

В случае незапланированного завершения взаимоотношений из-за личных конфликтов особенно важно соблюдать процедуру. Независимо от причины незапланированного завершения куратор программы должен провести беседу с наставником, включающую:

- обсуждение чувств наставника относительно завершения взаимодействия с наставляемым;
- обсуждение причин завершения;
- обсуждение положительного опыта участия в программе наставничества;
- обсуждение процедуры заблаговременного уведомления наставляемого и его родителей об ожидаемом завершении взаимоотношений, чтобы было достаточно времени на подготовку;
- обзор правил взаимодействия наставника и наставляемого после завершения отношений;
- планирование последнего взаимодействия (последней встречи) наставника и наставляемого (при необходимости);
- обсуждение ситуаций, при которых наставляемый может обратиться к наставнику после завершения взаимодействия.

Аналогичную беседу куратор должен провести с наставляемым, обеспечить возможность наставнику и наставляемому попрощаться друг с другом в здоровом, уважительном и утверждающем ключе.

Если наставляемому планируется назначить нового наставника, то нужно обсудить это с наставляемым. Необходимо помочь ему понять возможные ошибки во взаимоотношениях с предыдущим наставником и обсудить способы, позволяющие избежать их в будущем. Если наставнические отношения прекращаются не из-за личного конфликта (например, изменился режим работы наставника), необходимо донести это до наставляемого, рассказать о реальных причинах и помочь пережить чувства, связанные с прекращением отношений в рамках программы наставничества.

Затем следует организовать встречу наставляемого с его новым наставником. Если наставляемый имел значительные проблемы с предыдущими наставниками, целесообразно будет установить в новых взаимоотношениях испытательный срок, в течение которого куратор обязательно присутствует на встречах и собирает обратную связь от обоих участников.

4.4.2 Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации.

Подведение итогов программы наставничества в образовательной организации представляет собой общую встречу всех наставников и наставляемых, участвовавших в программе наставничества в образовательной организации.

Задачи такой встречи: провести групповую рефлексию, обменяться опытом, вдохновить участников успехами друг друга и обсудить (по возможности) возникшие проблемы. Эта встреча поможет каждому отстраниться от своей личной ситуации, выйти за ее рамки, обогатиться уникальным опытом других участников, почувствовать себя частью наставничества как более масштабного движения.

4.4.3 Публичное подведение итогов и популяризация практик.

Публичное подведение итогов предполагает проведение открытого праздничного мероприятия (фестиваля).

Основные задачи организаторов программы: представление лучших практик наставничества заинтересованным аудиториям, а также чествование с награждением конкретных пар или команд и наставников.

В жюри финального мероприятия могут войти: организаторы и все участвующие наставники программы, представители предприятий и организаций региона, представители родительского комитета и коллективов образовательных организаций региона, администрация муниципалитета.

По результатам голосования жюри, а также представленных достижений (Приложение 1, раздел 2) выбираются лучшие проекты и лучшие наставники, получающие отдельные награды и поощрения.

На мероприятие могут быть приглашены представители следующих целевых аудиторий:

- обучающиеся и сотрудники образовательной организации; выпускники;
- друзья и близкие наставляемых;
- представители предприятий и организаций, на которых работают наставники, участвовавшие в программе;
- представители социальных партнеров образовательной организации; - специалисты и волонтеры, участвовавшие в организации программы;
- представители бизнес-сообщества и некоммерческих организаций региона;
- представители других образовательных организаций региона; представители региональных средств массовой информации; представители органов власти.

Для наставников мероприятие будет общественным признанием их работы, мотивирующим к ее продолжению.

Наставляемым подобная форма поможет закрепить достигнутый результат через публичную презентацию своей истории.

Кроме того, подведение итогов в формате открытого праздничного мероприятия может усилить позиции образовательной организации, повысить ее престиж среди потенциальных обучающихся и их родителей, привлечь партнеров и спонсоров, обогатить образовательную среду и открыть новые возможности развития обучающихся.

Дополнительно на сайте образовательной организации и/или ее партнера-предприятия рекомендуется создать раздел «Наставничество», где по мере появления публиковать подготовленные командами успешные кейсы, а также

создать виртуальную или реальную доску почета наставников с указанием их достижений и профессиональных сфер.

Долгосрочная цель публичного подведения итогов – усилить программу наставничества и расширить базу лояльных к программам наставничества людей, привлечь потенциальных наставников, будущих кураторов, потенциальных компаний-партнёров.

Результаты этапа: достигнуты цели программы наставничества, собраны лучшие наставнические практики, внимание общественности привлечено к деятельности образовательных организаций, запущен процесс пополнения базы наставников и наставляемых.

5 Порядок утверждения изменений в положении

Внесение изменений в настоящее Положение производится в установленном порядке и утверждается приказом директора Института.

6 Ознакомление с положением

Все заинтересованные лица могут ознакомиться с настоящим Положением в учебном отделе высшего образования, а также на сайте Института.

7 Хранение и рассылка экземпляров положения

7.1 Контрольный экземпляр настоящего Положения хранится в учебном отделе высшего образования Института.

7.2 Электронная копия настоящего Положения размещена на сайте Института.