

Министерство образования и науки Алтайского края
КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства»

СОГЛАСОВАНО

Советом академии

от «15» сентября 2021 г.

протокол № 80

секретарь Совета академии

Э.В. Юровская

регистрационный № 11-33

УТВЕРЖДЕНО

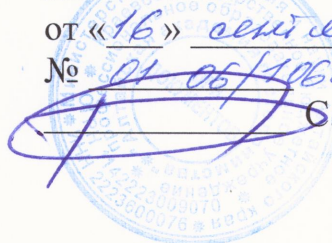
приказом директора

КГБПОУ «ААГ»

от «16» сентября 2021 г.

№ 01-06/106а

С.В. Ездин



ПОЛОЖЕНИЕ
о программе наставничества

Барнаул 2021

I Общие положения

1.1 Положение определяет порядок разработки Программы наставничества в КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства» (далее – академия), необходимость которых обусловлена реализацией методологии (целевой модели) наставничества.

1.2 Нормативная база разработки положения о Программе наставничества:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

- Распоряжение Правительства РФ от 12.11.2020 № 2945-р «Об утверждении плана мероприятий по реализации в 2021 - 2025 годах Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Методология (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145;

- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»);

- Устав краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайская академия гостеприимства».

1.3 Под программой наставничества следует понимать комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов, в том числе «устранения дефицитов».

1.4 Программа наставничества должна раскрывать взаимодействие пары «наставник-наставляемый» по одной из форм. Каждая из форм решает

определенный круг проблем с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы:

«студент – студент»

«педагог – студент»

«студент – педагог»

«студент – ученик»

«работодатель – студент»

«работодатель – педагог»

«педагог – работодатель»

«педагог – педагог».

1.5 В академии может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

1.6 Каждая из указанных форм реализуется несколькими вариантами наставничества, обусловленными спецификой «дефицита» или запросом наставляемого.

Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся академии, 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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт академии, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный, психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма наставничества «педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Вариации ролевых моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей академии и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

– взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

– взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Форма наставничества «студент–ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося академии, 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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей академии и ресурсов наставника. Учитывая текущий опыт академии, основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;

– взаимодействие «лидер – равнодушный», психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;

– взаимодействие «равный – другому», в рамках которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;

– взаимодействие «куратор – автор проекта», совместная работа над проектом (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студенты) актуальных

знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – 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.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.
- возможны варианты взаимодействия «наставник-эксперт – замотивированный студент», «наставник-мастер – студент-подопечный», «активный профессионал – заинтересованный студент» и др.

Форма наставничества «работодатель-педагог», «педагог-работодатель». Данная форма предполагает взаимодействие работодателя предприятия, индустриального партнера с педагогом (педагогами) или педагога с работниками предприятия в целях формирования образовательной траектории, модели компетенции будущего выпускника, получения практического опыта и практических навыков работы с производственным оборудованием как на предприятии так и в учебных мастерских академии, формирования профессиональных и педагогических компетенций.

Форма наставничества «педагог-студент», «студент-педагог». Данная форма предполагает взаимодействие педагогических работников со студентами в рамках подготовки к олимпиадному движению, конкурсам, чемпионату «Молодые профессионалы», в рамках волонтерского движения и тд.

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.

1.7 Цели и задачи программ наставничества академия определяет самостоятельно.

1.8 В качестве образца в приложении 2 представлена Программа наставничества. Программа может подлежать редактированию под конкретную форму и вариант наставничества в академии для каждой конкретной пары «наставник – наставляемый».

1.9 Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую или иную деятельность (образовательную, воспитательную, общественно-полезную, культурную жизнь академии), либо усиление уверенности в собственных силах и развитие личного/творческого потенциалов наставляемого.

1.10 Участники Программы наставничества должны дать письменное согласие на обработку персональных данных (приложение 3).

II Виды наставничества

2.1 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.

2.2 Наставничество в группе (групповое наставничество) – форма

наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

2.3 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.

2.4 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.

2.5 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.

2.6 Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

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

2.8 Партнерское наставничество («равный равному») – когда оба участника программы наставничества находятся в сходном положении, как в ситуационной модели. Эта модель может быть реализована в двух формах. Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной компании и становится наставником, а другой – выпускник или стажер – только приступает к работе.

2.9 Флэш-наставничество – взаимодействие сотрудников, желающих выступить в роли наставника, в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по построению карьеры и дать некоторые рекомендации.

III Этапы программы

3.1 Реализация программы наставничества в академии включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

3.2 Формирование базы наставляемых и базы наставников проводится в соответствии с распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

3.3 Реализация программы наставничества в академии 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 академии, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

IV Оформление и содержание структурных элементов Программы наставничества

4.1 Программа наставничества обязательно должна включать в себя следующие структурные элементы:

Титульный лист (полная отдельная страница)

Раздел 1. Общие положения (цели, задачи наставничества в избранной форме, с уточнением специфики (сути) устраняемого «дефицита»)

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества (наставника, наставляемого, куратора в

случае надобности)

- Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества*
- Раздел 4. План реализации взаимодействия пары наставник-наставляемый*
- Раздел 5. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества.*
- Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества*

Титульный лист (приложении 1)

На титульном листе указывается:

- полное название образовательной организации согласно уставу образовательной организации;
- наименование документа;
- форма наставничества;
- сроки реализации программы;
- ФИО наставника;
- ФИО наставляемого/наставляемых;
- ФИО куратора (при необходимости);
- год разработки.

Раздел 1. Общие положения содержит основные характеристики программы наставничества в академии. В этом разделе должны быть раскрыты:

- цели и задачи, которые академия собирается решать с помощью программы наставничества (специфика устраняемого «дефицита»);
- этапы наставничества, алгоритм управления программой наставничества (при необходимости).

Наставничество как универсальная технология передачи опыта, умений, знаний, навыков может иметь различные цели и решать соответствующие им задачи. Академия, учитывая свои особенности, сама определяет на устранение каких «дефицитов» может быть направлена программа наставничества.

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества.

В данном разделе закрепляются:

- зоны ответственности наставников и наставляемых, а в случае надобности и куратора;
- права наставников, наставляемых и законных представителей, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- обоснование выбора и назначения наставника(ов) (при необходимости).

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества. Указываются критерии, показатели, компетенции, установленные предписывающим нормативным документом, регламентирующим целевую деятельность наставника.

Далее уточняются конкретные компетентности, которые будут формироваться у наставляемого. Например, результаты должны быть направлены на достижение наставляемым компетенций, указанных в квалификационных характеристиках педагога (или в профстандарте педагога), личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Далее прописываются критерии эффективности работы наставника, наставляемого и образовательной организации. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества, например, являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству 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 классах (группах), с которыми работает наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, побед обучающихся, подготовленных наставляемым и т.п.;
- участие наставляемого в мероприятиях за рамками образовательной организации, усиливающих роль/статус последней.

Раздел 4. План взаимодействия пары наставник-наставляемый раскрывает:

- индивидуальный план реализации взаимодействия пары/группы.

Раздел 5. Перечень мероприятий, поддерживающих реализацию программы наставничества

Раскрываются:

- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации (организаций-партнеров);
- участие в конкурсах лучших практик наставничества.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества.

К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, могут быть отнесены:

- настоящее Положение;
- распоряжение (приказ) руководителя академии (и/или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы) о назначении наставников;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- индивидуальный план работы;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества и др.

V Мониторинг и оценка результатов реализации Программы наставничества

5.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2 Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

5.3 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.4 Мониторинг программы проводится в соответствии с документами:

- распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися")

**Краевое государственное бюджетное профессиональное учреждение
«Алтайская академия гостеприимства»**

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

«ФОРМА (ВАРИАНТ)»

на период _____

Наставник: _____ ФИО

Наставляемый: _____ ФИО

Куратор: _____ ФИО

Титульный лист (см. приложение 1)

Раздел 1. Общие положения

Целью программы наставничества является... (указывается проблема, которую необходимо решать)

Задачи программы наставничества:

- 1.
2. ...

Раздел 2. Права и обязанности участников программы наставничества

К зоне ответственности наставника относится...

Обязанности наставника: ...

Права наставника: ...

К зоне ответственности наставляемого относится...

Обязанности наставляемого: ...

Права наставляемого: ...

Права законных представителей: ...

Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет ... (указать должностное лицо) (далее – *Куратор*).

К зоне ответственности куратора относятся: ...

Утверждение кандидатуры наставника (Ф.И.О., должность, иные регалии) осуществлено приказом директора (наименование образовательной организации) от ... №...

(или иным документом, предусмотренным локальными актами организации (с указанием сроков наставничества). Допускается, что наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами в рамках одного варианта формы наставничества, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Наставничество осуществляется при обоюдном согласии наставника (Ф.И.О.) и наставляемого (Ф.И.О., должность, иные регалии). Обязательное письменное согласие прилагается к документам в конце программы.

Письменное согласие может быть оформлено в виде проставления отметки об отсутствии возражений на специально разработанном бланке или распорядительном акте ОО, а также в виде соглашения между наставником и наставляемым.

Наставник (Ф.И.О.) прикрепляется к наставляемому (Ф.И.О.) на срок ...

Раздел 3. Нормативные требования к результату наставничества и предполагаемые результаты реализации разрабатываемой программы наставничества

Нормативными требованиями, согласно документу ..., являются... Указываются критерии и показатели (при наличии) /компетенции, установленные предписывающим нормативным документом.

Формированию подлежат ... (допускается отметка любым знаком тех требований/компетенций в общем перечне, которые будут формироваться у наставляемого). Например, отмечены знаком «+» компетенции из общего перечня компетенций, указанных в квалификационных характеристиках педагога (или в профстандарте педагога), личностном профиле обучаемого и других требований, раскрытых в нормативных документах.

Критериями эффективности формирования отрабатываемых компетенций является: ... Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле

Раздел 4. План взаимодействия пары, наставник-наставляемый

План мероприятий по взаимодействию пары

Этапы	Мероприятия	Сроки

Раздел 5. Перечень мероприятий, регламентирующих реализацию программы наставничества

После подведения итогов работы наставника и наставляемого, составления отчетов, куратор, совместно с привлекаемым партнером разрабатывает продукт - методические рекомендации, разработку, таблицы и т.п. – для пополнения методической базы и обмена опытом между учителями, наставниками и кураторами.

Раздел 6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

Региональная методология (целевая модель) наставничества.

Положение о наставничестве в КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства».

Приказ о внедрении целевой модели наставничества.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства».

Распоряжение «О закреплении наставников и наставнических пар/групп».

ФГОС по профессии/специальности

Проф. стандарты по профессии/специальности

Рабочая тетрадь наставника.

Отчет о деятельности наставника. Отчет о деятельности наставляемого.

Аналитическая справка о результатах реализации программы.

Согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы и их законных представителей.

Индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым.

Приложение 3

Согласие на обработку персональных данных*

Я, (ФИО полностью) _____,

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства» (далее – Оператор), на обработку моих персональных данных (ФИО, дата рождения, сведения об образовании, сведения о месте работы, должности, контактная информация (телефон, адрес электронной почты) в целях участия в Программе наставничества.

Предоставляю Оператору право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Оператор вправе обрабатывать мои персональные данные посредством внесения их в электронную базу данных и передавать их третьим лицам в случаях, установленных законодательством РФ.

Настоящее согласие действует с момента его подписания в течение всего периода моего участия в смотре-конкурсе и сроков, установленных действующим законодательством РФ.

Согласие на обработку персональных данных может быть в любое время отозвано мной путем направления заявления Оператору персональных данных в письменной форме.

« ____ » _____ 202__ г.

/Подпись/

*Согласие на обработку персональных данных для наставников, совершеннолетних наставляемых.