



УТВЕРЖДАЮ
Директор ТМК
Карнаухов Н.В.

Приказ № 13/2-А от 22.04.2022г.

**Положение
о системе наставничества в государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении Ростовской области
«Таганрогский музыкальный колледж»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Таганрогский музыкальный колледж» (далее - Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом № 273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г., пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16), Положением о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций, утвержденным Постановлением министерства общего и профессионального образования Ростовской области №7 от 05.04.2022г., а также во исполнение совместного письма Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения наставничества в Колледже.

1.3. Наставничество представляет собой один из механизмов формирования непрерывного процесса трансляции знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных сотрудников и успешно обучающихся студентов Колледжа.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей 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 обстоятельством 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 термином "обучающийся".

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 Колледжа, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.5. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

1.6. Наставничество организуется для:

- студентов Колледжа в период освоения образовательной программы на любом курсе обучения;
- молодых и вновь назначенных преподавателей Колледжа;
- иных сотрудников Колледжа.

1.7. Целями наставничества в Колледже являются:

- *общая цель* - создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся и сотрудников, а также профилактики правонарушений в Колледже;
- *для студентов* - повышение уровня подготовки, сформированности общих и профессиональных компетенций, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам освоения образовательной программы;
- *для педагогических сотрудников* - повышение уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций.

1.8. Задачи наставничества:

- формирование и развитие профессиональных и общих компетенций у обучающихся Колледжа;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска»;
- помощь молодым специалистам в сохранении и развитии интереса к педагогической деятельности и закреплении их в Колледже;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста, развитие его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация обучающихся и выпускников к профессиональной деятельности, корпоративной культуре организации;
- обеспечение профессионального развития обучающихся, закреплении в профессиональной деятельности.

1.9. Подготовка наставников основана на следующих принципах:

1. *Принцип системности*, который предполагает наличие целей подготовки наставников, структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих как подготовку, так и внедрение технологии наставничества в Колледже в целом, а также наличие планирования и мониторинга результативности подготовки наставников.

2. *Принцип соответствия целей подготовки наставников целям развития профессиональной образовательной организации.*

Подготовка наставников является частью общей системы наставничества, реализуемой в Колледже. Наставничество является одним из механизмов достижения стратегических целей образовательной организации для обеспечения высокого качества подготовки выпускников по основным профессиональным образовательным программам СПО и обучения педагогических работников, руководителей и специалистов в рамках непрерывного образования.

Обеспечение соответствия целей подготовки наставников целям развития Колледжа позволяет оптимизировать использование ресурсов образовательной организации для подготовки наставников.

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

4. *Принцип конструктивного партнерства*, который предполагает совместное профессиональное развитие обеих сторон: наставника и наставляемого. Наставник должен быть готов к тому, что профессиональная среда развивается достаточно быстро и требует новых компетенций, которые можно сформировать вместе с наставляемым при решении конкретных рабочих задач (обучение на рабочем месте) или в процессе подготовки наставников.

5. *Принцип гибкости*. Наставничество относится к «гибким» технологиям передачи знаний и опыта, позволяющим максимально индивидуализировать процесс обучения и выстроить оптимальные для конкретной личности образовательные траектории, в том числе за счёт применения различных современных моделей наставничества, включая:

- традиционное наставничество – передача знаний и навыков от более опытного и успешного сотрудника менее опытному;
- партнёрское наставничество – наставничество по типу «равный - равному» (Peer-to-peer Mentoring), когда наставник является равным по уровню подопечному, но обладает большими знаниями, опытом, которыми и делится с ним;
- групповое наставничество – наставнические функции выполняет группа наставников (более опытных коллег);
- виртуальное (электронное) наставничество (Virtual Mentoring), когда советы и рекомендации

наставника подопечному даются в режиме онлайн и при необходимости подопечный может самостоятельно обращаться к наставнику (такой формат может включать несколько наставников для одного наставляемого и быть реализован в сетевой форме);

- реверсивное наставничество – когда профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Соблюдение принципов наставничества позволяет:

- обеспечить качество подготовки наставников и последующего процесса передачи профессионального и социального опыта, включая интенсивное развитие (формирование) необходимых компетенций наставляемых;
- сформировать необходимую систему ценностей и организационную культуру, основанную на синергии, доверии и совместном решении проблем;
- обеспечить преемственность педагогического, социального и профессионального опыта между поколениями.

1.10. Ответственность за организацию наставничества несут директор Колледжа, заместители директора.

2. Направления и формы реализации наставничества.

2.1. Направления наставничества в Колледже:

Педагогическое наставничество: наставничество по отношению не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в Колледже сотрудникам. Эта модель наставничества направлена как на оказание помощи молодым преподавателям в их профессиональном становлении, так и на решение проблемы недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий в педагогической деятельности.

Учебно-профессиональное наставничество: наставничество в Колледже в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся

в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в Колледже и т.д.).

2.2. Наставничество может быть индивидуальное и коллективное (когда наставничество распространяется на группу наставляемых).

2.3. В Колледже предусматриваются **4 формы наставничества:**

- «педагог - педагог»;
- «студент - студент»;
- «педагог - студент»;
- «работодатель - студент».

2.3.1. **Форма наставничества «педагог-педагог»** предполагает взаимодействие педагогических работников Колледжа.

Направления помощи наставника в профессиональных затруднениях наставляемого педагога:

- молодой/начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в предметной области или по определенному направлению деятельности;
- педагог, желающий овладеть современными ИКТ-компетенциями;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике.

Целевая группа: молодые специалисты; педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва; все категории сотрудников, желающие повысить свой профессиональный уровень в предметной области или по определенному направлению деятельности, осваивающие новые информационные и коммуникационные технологии, используемые в преподавании образовательных программ.

Цели и задачи формы.

Целью такой формы наставничества является создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня;
- ускорить процесс профессионального становления молодого специалиста;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ориентировать на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в Колледже.

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

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических разработок молодого специалиста;
- повышение уровня овладения современными ИКТ-компетенциями.

2.3.2. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие студентов Колледжа.

Наставник - активный студент старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие учебные результаты, победитель конкурсов, лидер группы, имеющий активную гражданскую позицию и принимающий активное участие в общественной жизни Колледжа.

Наставляемый - студент, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий недостаточную мотивацию к учебе, не принимающий участие в жизни Колледжа, отстраненный от коллектива.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий внутри Колледжа, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и в целом в Колледже;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психо-неврологическом диспансере;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческой группы и колледжа.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент-студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. 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.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), работа в клубе по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

2.3.3. «Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических разработок молодого специалиста;
- повышение уровня овладения современными ИКТ-компетенциями.

2.3.2. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие студентов Колледжа.

Наставник - активный студент старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие учебные результаты, победитель конкурсов, лидер группы, имеющий активную гражданскую позицию и принимающий активное участие в общественной жизни Колледжа.

Наставляемый - студент, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, имеющий недостаточную мотивацию к учебе, не принимающий участие в жизни Колледжа, отстраненный от коллектива.

Цели и задачи.

Целью такой формы наставничества является временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий внутри Колледжа, формирование устойчивого студенческого сообщества.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и в целом в Колледже;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психо-неврологическом диспансере;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческой группы и колледжа.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент-студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. 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.

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации), работа в клубе по интересам с лидером-наставником, волонтерство.

2.3.3. «Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

– взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;

– взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности: программы производственной практики, конкурсы профессионального мастерства, проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на базовые учреждения-партнеры (социальные партнеры).

3. Порядок организации наставничества.

3.1. Директор Колледжа ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися, педагогическими работниками.

3.2. Список обучающихся или педагогов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества, формируется в предметно-цикловых комиссиях ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

3.3. Список наставников и программы наставничества формируют заместители директора по направлениям наставничества:

– по направлениям «Педагогическое наставничество» и «Учебно-профессиональное наставничество» - зам. директора по УМР – до 1 октября текущего учебного года;

– по направлениям «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-профилактическое наставничество» - зам. директора по УВР – до 1 октября текущего учебного года.

3.4. Заместители директора являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

3.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

3.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;

- перевод наставника на другую работу;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым;

- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.7. Программа наставничества, мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и наставляемого осуществляются в соответствии с рекомендуемыми формами документации наставничества.

3.8. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

3.9. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр (на 31 декабря и 25 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

3.10. Заместители директора (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;

- подготовить проект приказа о закреплении обучающихся за наставниками в соответствии с направлением наставничества;

- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

- создать необходимые условия для совместной работы обучающегося с закрепленным за

ним наставником;

- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и обучающимися;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с обучающимися;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в Колледже.

4. Обязанности наставника

4.1. Обязанности студента-наставника

4.1.1 Студент-наставник - студент Колледжа, получающий государственную академическую стипендию, являющийся победителем региональных, всероссийских и международных конкурсов, имеющий творческие достижения.

4.1.2 Студенты Колледжа назначаются наставниками с письменного согласия совершеннолетних студентов, а также письменного согласия несовершеннолетних студентов и письменного согласия их родителей.

4.1.3 Начало и продолжительность наставничества определяются приказом директора Колледжа.

4.1.4 Наставник-студент:

- Организует совместную работу с наставляемым студентом по достижению целей наставничества в соответствии с программой и планом, разработанным совместно с куратором.

- Не реже одного раза в месяц устно информирует куратора учебной группы наставляемого студента о процессе и результатах совместной работы с наставляемым студентом и отчитывается в конце семестра на заседании совета отделений.

4.1.5 Наставничество может быть досрочно прекращено в случаях:

- достижения поставленных целей;
- отчисления из Колледжа студента-наставника или наставляемого студента; письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- несоответствия студента-наставника требованиям, указанным в пункте 2.3.2. настоящего Положения.

4.1.6 Виды поощрения студента-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией Колледжа;
- награждение грамотой Колледжа.

4.1.7 Порядок поощрения студента-наставника за выполнение функции наставничества определяется локальным актом Колледжа.

4.2. Деятельность педагогического сотрудника-наставника.

4.2.1 Сотрудник-наставник - сотрудник Колледжа соответствующий должности, имеющий стаж работы в соответствующей должности не менее 3 лет, и демонстрирующий высокие результаты профессиональной деятельности в течение двух последних лет.

4.2.2 Сотрудники Колледжа назначаются наставниками с их письменного согласия.

4.2.3 Начало и продолжительность наставничества определяется приказом директора Колледжа при назначении наставника.

4.2.4 Сотрудник - наставник:

Организует совместную работу с наставляемым сотрудником по достижению целей наставничества согласно разработанного плана.

Не реже одного раза в месяц информирует методиста Колледжа, непосредственного руководителя наставляемого сотрудника о процессе и результатах совместной работы.

По итогам работы в качестве наставника устно отчитывается на заседании предметно-цикловой комиссии, в конце учебного года составляет письменный отчет, председатель ПЦК отчитывается на заседании методического совета Колледжа.

Организует совместную работу с наставляемым студентом в процессе подготовки к конкурсам, олимпиадам, в ходе организации учебно-исследовательской работы.

4.2.5 Наставничество может быть досрочно прекращено в случаях:

- достижения целей наставничества;
- увольнения из Колледжа наставника или наставляемого;
- отстранения сотрудника от выполняемой работы в случаях предусмотренных законодательством;
- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- несоответствия наставника-сотрудника требованиям, указанным в пункте 4.2.1 настоящего Положения.

4.2.6. Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией Колледжа;
- награждение грамотой администрации Колледжа;
- установление стимулирующих выплат в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

5. Обязанности наставляемого.

5.1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

6. Документы, регламентирующие наставничество.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора Колледжа о назначении наставников;
- программа и планы работы наставника;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкетирование наставников и наставляемых;
- протоколы заседаний Педагогического и/или методического советов, ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в Колледже.