

государственно бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение «Златоустовский  
индустриальный колледж им.П.П.Аносова»



Утверждаю:  
Директор

В.В.Сидоров  
2020г.

Введено в действие приказом  
от 18.12.2020 № 80 – ОД

П - 108 – 20

**Положение  
о наставничестве  
в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении  
«Златоустовский индустриальный колледж им.П.П. Аносова»**

**I. Общие положения**

1.1 Положение о наставничестве ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П. Аносова» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» в целях внедрения в ГБПОУ «ЗлатИК им. П.П. Аносова» региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО);

1.2 Нормативно-правовыми основаниями внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «ЗлатИК им. П.П. Аносова» являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования));

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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 Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №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»);

- Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;

- Приказ директора ГБПОУ «ЗлатИК им. П.П. Аносова» от 18.12.2020 №80-ОД «О внедрении региональной целевой модели наставничества обучающихся»;

### 1.3 Термины и определения:

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 определенной 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.

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

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. Наставляемым может быть любой студент профессиональной образовательной организации. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Куратор – сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

### 1.4 Настоящее Положение:

- определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в ГБПОУ «ЗлатИК им. П.П. Аносова» (далее – профессиональная образовательная организация - ПОО);

- устанавливает правовой статус наставника и наставляемого;

- регламентирует отношения, возникающие в процессе реализации программ наставничества;

- определяет порядок проведения мониторинга эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в ПОО;

### 1.5 Цели наставничества:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях,

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и профессиональной ориентации молодежи;

### 1.6 Задачи реализации РЦМ НО в ПОО:

– повышение эффективности профориентационной, образовательной, социокультурной, спортивной и др. деятельности;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

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

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

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации РЦМ НО, в формате непрерывного образования;

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

## **II. Организационные основы наставничества**

2.1 Региональная целевая модель наставничества в ПОО реализуется на основании приказа директора ПОО;

2.2 Руководство и контроль деятельности наставничества осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе ПОО;

2.3 Куратор реализации РЦМ НО назначается приказом директора ПОО;

2.4 Реализация программ наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, преподавателями, мастерами производственного обучения, социальными педагогами ПОО, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников программы;

2.5 Наставляемыми могут быть обучающиеся ПОО:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни ПОО, отстраненные от коллектива;

2.6 Наставниками могут быть представители ПОО:

– студенты, мотивированные помочь другим студентам в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих способностей; в вопросах адаптации;

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

– родители обучающихся – активные участники образовательного процесса в ПОО;

– выпускники, заинтересованные в поддержке ПОО;

– квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров; – успешные предприниматели и общественные деятели, чувствующие потребность в трансляции своего опыта;

2.7 Базы наставляемых и базы наставников формируются и пополняются в зависимости от потребностей ПОО в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогических работников, учащихся и их родителей (законных представителей).

## **III. Формы программ наставничества и механизмы внедрения в ПОО**

3.1 РЦМ наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества: «студент – студент», «педагог – студент», «работодатель – студент».

В рамках соглашений о сотрудничестве ПОО с организациями, реализующими программы общего образования, для обучающихся, осваивающих программы общего образования – «студент – ученик».

Механизм внедрения наставничества в форме «студент – студент»

Наставничество в форме «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа, при котором один обладает организаторскими способностями и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое, строгой субординации.

Портрет участников пары «студент (наставник) – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть признан студент ПОО, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации; возможный участник /победитель региональных и всероссийских мероприятий, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства.

Наставляемые – студенты ПОО.

Механизм реализации наставничества в форме «студент – студент»:

- назначение наставника происходит на добровольной основе;
- наставник закрепляется за обучающимся или группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта управленческой деятельности, повышение собственного статуса (рейтинга);
- возможность развития дополнительных метакомпетенций;
- взаимодействие с менторами-консультантами и профессионально-личностное развитие.

#### Механизм внедрения наставничества в форме «педагог – студент»

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся колледжа.

Портрет участников пары «педагог – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть признан педагогический работник колледжа, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов ПОО, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

Наставляемые – студенты ПОО

Механизм реализации наставничества в форме «педагог – студент»:

- назначение наставника происходит на добровольной основе;
- наставник закрепляется за обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоения психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;
- пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

#### Механизм внедрения наставничества в форме «работодатель – студент»

Наставничество в форме «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия

наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Портрет участников пары «работодатель – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть закреплен высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, готов передавать свои знания и опыт, обучать эффективным приемам труда, повышать квалификационный и профессиональный уровень студента, развивать его способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

Механизм реализации наставничества в форме «работодатель – студент».

Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамкам основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
- развитие коммуникативных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;
- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

Механизм внедрения наставничества в форме «студент – ученик»

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся колледжа с обучающимися общеобразовательной школы, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует личностному росту, а также коррекции образовательной траектории;

3.2 Реализация программы наставничества осуществляется в течение определенного срока, действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, наставника и наставляемого;

3.3 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно.

#### **IV. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний.**

4.1 На куратора возлагаются следующие обязанности:

- подготовка документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору ПОО;
- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- организация и контроль мероприятий в рамках реализации программ наставничества;
- оказание информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка качества реализованных программ наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения РЦМ НО по запросам регионального центра наставничества ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ПОО и содействие в его распространении;

4.2 Куратор имеет право:

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники информации в ПОО; ГБПОУ «ЗлатИК им. П.П. Аносова», сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ПОО;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству ПОО предложения об организации взаимодействия наставнических пар, о поощрении участников наставнической деятельности;

4.3 В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, локальными актами ПОО;

4.4 Наставник обязан:

- разрабатывать программу наставничества;

- контролировать реализацию программы наставничества, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- выявлять и устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках реализации мероприятий программы наставничества;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ПОО;

4.5 Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ПОО, в том числе, с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов;

- принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой, с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программ наставничества;

4.6 Наставляемый обязан:

- выполнять задания в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с реализацией программы наставничества;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением заданий, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

– отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий и сообщать ему о трудностях, возникших в связи с исполнением программы наставничества;

– проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

#### 4.7 Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию программы наставничества;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных программ наставничества,

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ПОО;

4.8 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора и заместителей директора по УР, ВР;

4.9 Методическая служба ПОО оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в ПОО;

4.10 Воспитательная служба ПОО проводит анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых; анализирует результаты и помогает куратору в проведении собеседования и формировании пар наставник-наставляемый.

## **V. Процедуры отбора и требования, предъявляемые к наставникам**

5.1 Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении;

5.2 Наставники могут быть избраны из числа:

– педагогических работников ПОО;

– обучающихся;

победителей региональных и всероссийских конкурсов, олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, WorldSkills Russia;

– работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилям реализуемых образовательных программ ПОО;

5.3 Численность наставников определяется потребностью реализации программы наставничества и количеством наставляемых.

## **VI. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)**

6.1 Формирование наставнических пар /групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе. Основные критерии формирования наставнических пар / групп:



– профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

– у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества;

6.2 Показателем эффективности работы наставника является достижение наставляемым (группой наставляемых) поставленных целей и решение задач программы наставничества.

## **VII. Критерии эффективности реализации программ наставничества**

7.1 В ПОО поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы;

7.2 Критерии эффективности программы наставничества являются:

– мнение всех участников наставнической программы;

– достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;

– повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;

– положительная динамика поведенческих характеристик и др.

7.3 В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

– проведение мероприятий по популяризации роли наставника;

– организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри ПОО и на региональном уровне;

– поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети.

## **VIII. Порядок публикации результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества**

8.1 Для размещения информации о внедрении методологии наставничества на официальном сайте ПОО создается специальная вкладка.

Принято Советом ПОО  
Протокол № 129 от 17.12.2020