

департамент образования Ярославской области  
государственное профессиональное образовательное учреждение  
Ярославской области

Ярославский электровозоремонтный техникум

РАССМОТРЕНО

Протокол Педагогического совета

№3 от 16.11.2022г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ ЯО Ярославского  
электровозоремонтного техникума

 А. А. Корнев

Приказ №338/ 01-04 от 16.11.2022г.

«Об утверждении локальных актов»

ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве  
в ГПОУ ЯО Ярославском электровозоремонтном техникуме

Локальный акт № 2.5

Ярославль, 2022г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в ГПОУ ЯО Ярославском электровозоремонтном техникуме (далее – Положение о наставничестве) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в ГПОУ ЯО Ярославском электровозоремонтном техникуме (далее - Техникум).

1.2. Положение о наставничестве разработано с учетом следующих документов:

–Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

–паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16);

–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»;

–распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

–распоряжение Минпросвещения Российской Федерации 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».

1.3. В настоящем Положении о наставничестве используются следующие понятия:

**Наставничество** - одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого

в процессе их совместной деятельности с наставником.

**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, 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.

**Наставник** - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся Техникума, представители сообществ выпускников Техникума, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагогические работники, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

**Куратор** - заместитель директора, руководитель структурного подразделения образовательной организации, который осуществляет контроль реализации программ наставничества.

**Руководитель программы наставничества** - руководитель структурного подразделения, педагогический работник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программ наставничества.

**Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов,

необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

1.4. Направления наставничества в Техникуме:

**Учебно-профессиональное наставничество:** наставничество для обучающихся с особыми образовательными потребностями в период учебной деятельности или интенсивной подготовки к олимпиадам;

**Учебно-профессиональное наставничество на практике:** наставничество в период прохождения обучающимся практики в организациях и на предприятиях в целях развития профессиональных компетенций обучающихся, или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, чемпионатам;

**Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной 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.).

**Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста:** наставничество, в процессе которого обеспечивается профессиональное становление, развитие и адаптация к условиям образовательной организации, качественному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов или вновь принятых в Техникум преподавателей.

1.5. Наставничество как вид деятельности предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу наставляемых.

1.6. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду).

1.7. Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

–инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;

–объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;

–развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

1.8. Принципы наставничества:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);

- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);

- принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

- принцип обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);

- принцип аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);

- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);

- принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

## **2. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель реализации наставничества в Техникуме: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) образовательной организации в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачи реализации наставничества в Техникуме:

–улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

–подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

–раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

–обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

–формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

–ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

–сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в образовательной организации и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

–создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

–выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

–формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

### 3. Формы наставничества

3.1. 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 позицией.

В числе форм наставничества, возможных для реализации в Техникуме, можно выделить следующие направления:

- «обучающийся - обучающийся»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «преподаватель - обучающийся»;
- «работодатель - обучающийся».

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

#### 3.1.1. Форма наставничества «обучающийся - обучающийся»

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с образовательными дефицитами или социальными потребностями либо помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Техникума, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе, общий статус Техникума.



Область применения Взаимодействие наставника и наставляемого ведется как в процессе обучения, так и во внеучебное время. Это и проектная деятельность, и совместное посещение или организация мероприятий, и совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

### 3.1.2. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника, впервые принятого в Техникум, с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Техникума. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности анализировать свою профессиональную деятельность;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентирование начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях закрепления в образовательной организации;
- профессиональное становление преподавателя;
- обеспечение включенности в педагогическое сообщество Техникума.

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 потенциала. 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 образовательной организации и профессиональной деятельности в целом. Область применения.

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является организация и проведение обучающих и методических мероприятий: курсы, серии семинаров, школа молодого преподавателя, конкурсы, творческие мастерские, разработка методических пособий.

### 3.1.3. Форма наставничества «преподаватель - обучающийся»

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к самореализации. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных компетенций.

Область применения - передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Агентства развития навыков и профессий); практики наставничества обучающихся - победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Агентства развития навыков и профессий и т.д.

### 3.1.4. Форма наставничества «работодатель-обучающийся».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации,

профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательным организациям - подготовленных и мотивированных специалистов. Целью такой формы наставничества является получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

–помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

–повышение осознанности в вопросах выбора и утверждения в профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, а также развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков,необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Область применения - реализация практической подготовки, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в образовательные организации.

3.2. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для командной работы - командное наставничество (один наставник - группа наставляемых, команда наставников - 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.

#### 4. Порядок организации наставничества

4.1. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель Техникума, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в образовательной организации.

4.2. Заместители директора по учебной работе, учебно-воспитательной работе являются кураторами программ наставничества в целях мониторинга, оценки и контроля реализации программ наставничества.

4.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающихся, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в образовательной организации;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

4.4. Наставниками могут быть:

- обучающиеся;
- педагоги и иные должностные лица образовательной организации;
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации наставничества.

4.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

4.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

4.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от

планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.8. Замена наставника производится приказом руководителя Техникума, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

–прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;

–психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

–систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

–привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

–обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

4.9. Программа наставничества разрабатывается согласно Приложению 1 к настоящему Положению о наставничестве.

4.10. Показателями эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества, индивидуальным планом осуществления наставничества.

## **5. Права и обязанности участников программы наставничества**

5.1. Зоны ответственности участников программы наставничества.

5.1.1. К общей зоне ответственности можно отнести:

–совместное составление индивидуальной программы поддержки наставляемого, включая определение тематики обсуждаемых вопросов и

периодичности встреч;

- выполнение индивидуальной программы поддержки наставляемого.

#### 5.1.2. Зона ответственности наставника:

- выявление и ориентация на потребности и возможности наставляемого;

- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;

- оптимизация времени обучения - планирование занятий;

–наставники из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения наставляемого и не реже одного раза в неделю информируют куратора программы наставничества о его результатах.

#### 5.1.3. Зона ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: актуализация знаний и умений по тематике программы наставничества, подготовка вопросов по содержанию обсуждаемых вопросов;

- внесение предложений по улучшению процесса обучения;

- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

### 5.2. Права участников программы наставничества

#### 5.2.1. Наставник имеет право:

знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;

- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональной и общественной деятельности наставляемого;

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения личностных и профессиональных компетенций наставляемого;

- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

#### 5.2.2. Права работодателя (предприятий и организаций реального сектора экономики, торговли и предпринимательства, социальной сферы):

- согласовывать с руководством Техникума сроки и программу прохождения

практики;

- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения деятельности наставника и наставляемого;

- привлекать наставников к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций и присвоению квалификации обучающимся по профессии в соответствии с приказом о составе комиссии.

5.2.3. Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

5.3. Обязанности участников программы наставничества.

5.3.1 Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставника и наставляемого;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальную траекторию профессионального развития;

- выполнять утвержденную программу наставничества;

- организовывать совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества согласно разработанного плана;

- осуществлять необходимое обучение, помогать и корректировать деятельность наставляемого;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с образовательной, педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- вести отчетную документацию;

- подводить итоги своей деятельности и деятельности наставляемого.

5.3.2. Обязанности работодателя (предприятий и организаций реального сектора экономики, торговли и предпринимательства, социальной сферы):

- производить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

### 5.3.3 Обязанности наставляемого:

- изучить Закон РФ «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты Техникума;
- выполнять индивидуальную траекторию образовательного и профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением образовательных навыков, профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

## **6. Экономические факторы и критерии эффективности системы наставничества**

6.1. В Техникуме поддерживается система мотивации и стимулирования наставников. Экономические факторы, поддерживающие систему наставничества:

- стимулирование наставников осуществляется в виде награждения почетной грамотой «Лучший наставник»;
- в виде выплат денежных средств в качестве надбавки за выполнение обязанностей наставника;
- в виде премий;

Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;
- мнение всех участников системы;
- достижение сотрудниками требуемой результативности;
- соответствие профилю должности и поведенческие изменения.



## 6.2. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

- обратная связь от подопечного (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);
- обратная связь от наставников (эмпирические исследования);
- оценка компетентности подопечного (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного в конкурсах профессионального мастерства, трудовой деятельности).

## 6.3. Взаимодействие техникума с бизнес-партнерами и предприятиями реального сектора экономики или сферы услуг:

- разработка, корректировка и согласование образовательных программ;
- проведение совместных обучающих мероприятий, в том числе участие наставников в качестве преподавателей-практиков;
- подготовка к демонстрационному экзамену;
- экспертно-аналитическая деятельность;
- совместная подготовка кейсовых заданий в целях формирования профессиональных компетенций;
- обмен опытом, тиражирование и трансфер современных кадровых технологий;
- использование дистанционного и электронного обучения.

## 7. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

### 7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение о наставничестве;
- Программа наставничества;
- список наставников;
- приказ директора «О наставничестве»;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- протоколы заседаний педагогического совета и методических комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящее Положение о наставничестве вступает в силу с момента утверждения директором техникума.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами техникума.

Приложение  
к Положению «О наставничестве»

## ПРИМЕРНАЯ СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

№ п/п	Компоненты программы наставничества	Рекомендации по содержанию раздела
1. Пояснительная записка		
1.1.	Актуальность разработки программы наставничества	Программа наставничества создает новую плодотворную среду, в которой раскрывается потенциал всех участников образовательных отношений: молодых специалистов, представителей образовательных организаций, педагогического сообщества, учителей, обучающихся, родителей и др.
1.2	Взаимосвязь с другими документами организации	<p>В данном разделе необходимо четко прописать, каким образом программа наставничества интегрируется с другими направлениями деятельности образовательной организации. Программа наставничества может быть тесно связана:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• с реализуемыми проектами в Техникуме;</li> <li>• программой стратегического развития Техникума;</li> <li>• с развитием волонтерского движения;</li> <li>• с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего» и др.</li> </ul> <p>Программа наставничества может быть соотнесена с документами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Основная профессиональная образовательная программа (программа подготовки по профессии рабочего, служащего)</li> <li>• Планы по воспитательной работе образовательной организации</li> <li>• Планы кружковой и секционной работы</li> <li>• Планы по методической работе</li> <li>• Планы социально-психологической службы (в том числе работа с обучающимися групп риска) и другие</li> </ul>
1.3.	Цель и задачи программы наставничества	В данном разделе необходимо сформулировать цель и соответствующие задачи в зависимости от вида, уровня образовательной организации, например: со слабоуспевающими обучающимися - для повышения успеваемости; с обучающимися - для подготовки к конкурсам профессионального мастерства; с новыми сотрудниками или молодыми педагогами — для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим; с руководителями - для участия в инновационных проектах, для подготовки к развитию управленческой карьеры, повышения профессиональной компетентности.
1.4	Срок реализации программы	Указывается период времени от нескольких дней, месяцев до лет. Длительность реализации программ наставничества зависит от поставленных приоритетных задач; планируемых результатов; степени подготовленности наставляемых и опыта наставников. Важно, чтобы установленный срок реализации был оптимальным, т.е. достаточным для решения обозначенных задач и получения планируемых результатов.
1.5	Применяемые формы наставничества и технологии	<p>В данном разделе перечисляются формы наставничества и технологии, которые будут использованы при реализации программы. На практике в современных условиях используются следующие типы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Личное наставничество;</li> <li>• Групповое наставничество;</li> <li>• Командное наставничество;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наставничество ровестниками;</li> <li>• Виртуальное наставничество.</li> </ul> <p>Реализация перечисленных типов осуществляется в различных формах. В данном разделе необходимо описать применяемую форму в ходе реализации программы наставничества.</p> <p>В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены несколько форм: «обучающийся- обучающийся», «преподаватель - преподаватель», «преподаватель - обучающийся», «работодатель - обучающийся», а также «команда-команда». Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.</p> <p>В ходе освоения программ наставничества применяют различные технологии. Каждая из них имеет свои особенности, цели, адресат. Задача куратора и организаторов реализации программ наставничества заключается в том, чтобы выбрать адекватную для наставляемых технологию. Рекомендуемые технологии: фасилитация - командное наставничество; модерация - командное наставничество; супервизии - индивидуальное, личное наставничество; коучинг - командное и индивидуальное наставничество; тьюторство - индивидуальное, личное наставничество.</p>
<b>2. Содержание программы</b>		
2.1	Основные участники программы и их функции	В данном разделе разъясняется деятельность куратора, руководителя программы наставничества, указываются функции (конкретные трудовые действия) наставника в рамках реализуемой программы. К трудовым функциям относят: педагогическая поддержка обучающегося в деятельности; обучение; медиация; самообразование. Каждую функцию нужно конкретизировать, например, медиация: разрешение проблемных и конфликтных ситуаций среди наставляемых в ходе реализации программы. В этом же разделе описывается механизм отбора участников программы. Например, поиск и отбор наставляемых проводится на основе анкетирования для сбора предварительных запросов, по результатам педагогического наблюдения, на основе уровня успешности в учебной/профессиональной деятельности, по итогам личных собеседований, пожеланий родителей, работодателей и все это с учетом задач программы. Наставляемая пара формируется на основе запроса наставляемого и соответствующей этому запросу компетентности наставника.
2.2	Механизм управления программой наставничества	Управление программой наставничества осуществляется куратором в соответствии с классическим управленческим циклом: планирование, организация, мотивация, координация, анализ и контроль. При этом обращается внимание на формы взаимодействия наставнических пар, создание баз наставников и наставляемых, описываются способы организации взаимодействия наставнических пар и применяемые ими технологии наставничества, способы отбора наставников и наставляемых, а также реализации программы по циклам, наличие команд или микрогрупп, на которых возложено управление программой, организация общения и оповещения сформированных пар, наличие обучения наставников (включая посещение внешних мероприятий по развитию наставничества), публичность и информационное продвижение программы и включение в программу различных региональных практик. При наличии реализуемых проектов в рамках программы указывается краткая характеристика проектов (паспорта). Планы реализации проектов выступают приложениями к программе.
<b>3. Оценка результатов программы и ее эффективности</b>		
3.1	Организация контроля и оценки	В данном разделе рекомендуется указать, с какой периодичностью будет происходить оценка, какими способами и где будут рассматриваться результаты проведенной оценки. Например, в качестве

		текущего контроля 1 раз в месяц в повестку совещаний при руководителе рассматривается вопрос о реализации программы, а в качестве итогового контроля предусмотрено рассмотрение результатов на педагогическом совете, специально посвященному теме наставничества
3.2	Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества	В данном разделе необходимо привести желаемые результаты в количественном и качественном выражении в соответствии с формами наставничества: например, по форме наставничества «работодатель - студент» - увеличение обучающихся 2 курса, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты, профессиональные пробы за 1 полугодие 2020 года, на 15%.
4 План реализации мероприятий программы наставничества на учебный год		
4.1.	Мероприятия программы наставничества на учебный год	В Планах реализации мероприятий программы наставничества на учебный год рекомендуется указать наименования конкретных мероприятий, форму их реализации, сроки, ответственных за организацию и проведение, категорию(-и) участников, ожидаемые результаты.

