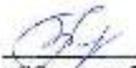




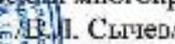
Министерство образования и молодежной политики  
Свердловской области  
ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»

СОГЛАСОВАНО:  
Методический совет

 /С.А. Калинина/  
«08» октября 2020 г.

Протокол № 1 от «08» октября 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГАПОУ СО  
«Красноуфимский многопрофильный техникум»  
 В.И. Сычев/  
«12» октября 2020 г.



Приказ от «12» октября 2020 г. № 87-д

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»**

г. Красноуфимск  
2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум» (далее – техникум) разработано в соответствии с:

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

- Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 г. № 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»

- письмом Министерства просвещения России от 23.01.2020 г. № 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)

и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности в техникуме;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме и его эффективности.

1.3. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- работодатели, представители образовательных организаций, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

## 2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации обучающихся и выпускников техникума, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) в их профессиональном становлении,

приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

#### 2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в профессиональной, образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- содействие профессиональному становлению педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- 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 в техникуме открытого и эффективного сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками Программы наставничества.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в техникуме предполагает осуществление следующих задач:

- реализация Плана мероприятий («дорожной карты») внедрения Целевой модели **(Приложение 1)**;
- разработка, утверждение и реализация Программы наставничества в рамках реализуемых в техникуме форм наставничества **(Приложение 2)**;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели наставничества в техникуме;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта наставников и наставляемых молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в техникуме, показателей эффективности наставнической деятельности;
- проведение внутреннего мониторинга (SWOT-анализа) результативности программ наставничества **(Приложение 5)**;
- определение показателей эффективности внедрения наставничества в техникуме **(Приложение 6)**;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели, в формате непрерывного образования.

### 3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. В техникуме реализуются следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог»;
- «педагог-студент (группа студентов)»;
- «студент-студент»;
- «работодатель-студент».

3.2. Каждая из указанных форм предполагает решение определённого круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменённой с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности.

3.2.1. «Педагог - педагог»—передача знаний на рабочем месте может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в техникуме сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в техникуме, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

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

3.2.2. «Педагог – студент (группа студентов)» —это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: педагог и студент (наставляемый)».

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

Студенты техникума - наставляемые:

- социально-активные обучающиеся, нуждающиеся в поддержке в творческой и профессиональной деятельности;
- с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах;
- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни техникума.

Направления работы наставника:

- **учебно-профессиональное наставничество:** наставничество на производстве либо наставничество в техникуме в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессионального мастерства в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;

- **социокультурное наставничество**: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях формирования личностных результатов обучения и общих компетенций обучающихся, 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 или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН и ЗП, ПДН, внутреннем профилактическом учете в техникуме и т.д.).

Результаты и социальные эффекты:

- передача наставником своих профессиональных знаний и умений через поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах и др.), обмен опытом в образовательном сообществе по реализации успешных практик наставничества обучающихся;

- повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума;

- повышение успеваемости наставляемых;

- рост посещаемости наставляемым(-и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение количества нарушений правил поведения в техникуме, в том числе правил проживания в общежитии;

- снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН и ЗП, ПДН и др.).

3.2.3. «Студент-студент» – это форма партнерского наставничества, направленная на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;

- привлекать лучших студентов к наставнической деятельности;

- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников;

- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: студент (наставник) – студент (наставляемый)»:

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

Наставляемые – студенты техникума:

- социально-активные обучающиеся, нуждающиеся в поддержке в творческой и профессиональной деятельности;

- с особыми образовательными потребностями, нуждающиеся в профессиональной поддержке или ресурсах;

- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие

неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни техникума.

Результаты и социальные эффекты:

- развитие творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество;
- повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- рост посещаемости наставляемым(и) учебных занятий, творческих и научных кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
- повышение успеваемости наставляемых;
- снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;
- снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете КДН, ОПДН и др.).

3.2.4. «Работодатель – студент» – временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся);

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

#### 4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Наставничество устанавливается над следующими категориями участников образовательного процесса:

- обучающиеся в ситуации сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированные к учебе, испытывающие трудности с адаптацией в коллективе, с отсутствием видения карьерной перспективы и возможности трудоустройства в регионе;
- обучающиеся, проходящие производственное обучение на предприятии/в организации, в том числе, в период производственной практики;
- одаренные обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающие трудности коммуникации;
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, вынужденные преодолевать психологические барьеры;
- педагогические работники и сотрудники на период адаптации и достижения устойчивых показателей.

4.2. Наставник может иметь одновременно не более 3-х обучаемых (наставляемых).

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор техникума, куратор наставнической деятельности наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в техникуме.

4.4. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

4.5. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 (одного) календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.6. Замена наставника производится приказом директора техникума, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.7. Этапы наставнической деятельности в техникуме осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели (**Приложение 1**) и включают в себя:

1. Подготовительный этап:

- подготовка условий для запуска Целевой модели;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор/выдвижение наставников;
- формирование наставнических пар/групп (по направлениям).

2. Реализация программ наставничества:

- организация и осуществление работы наставнических пар/групп (по направлениям).

3. Заключительный этап:

- завершение внедрения Целевой модели, подведение итогов реализации программы.

4.8. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в техникуме, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества техникума. Составляется перечень лиц (база наставляемых) (**Приложение 4**), желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении. Проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников. Формируется и утверждается реестр наставников (**Приложение 3**), прошедших выдвижение или предварительный отбор. Происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов работы наставника и наставляемого (**Приложение 2**).

4.9. На втором этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

4.10. Третий этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА**

5.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества в техникуме;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директора техникума;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов (**Приложение 7, 8, 9**);
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

#### 5.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение предложения о поощрении участников наставнической деятельности, а также об организации взаимодействия наставнических пар.

## **6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

#### 6.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников.

#### 6.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

- принимать участие в оценочных или конкурсных мероприятиях, в которых участвуют наставник;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, а также за организационно-методической поддержкой;

## **7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО**

### 7.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

### 7.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- 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, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

## **8. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

8.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в техникуме направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в техникуме Программ наставничества;

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели.

8.2. Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме(Приложение 8, 9).

8.3. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели наставничества в техникуме на сайте ОО размещается и своевременно обновляется информация о реализации Программы наставничества.

## **9. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением (приказом) директора техникума к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы (объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.);
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

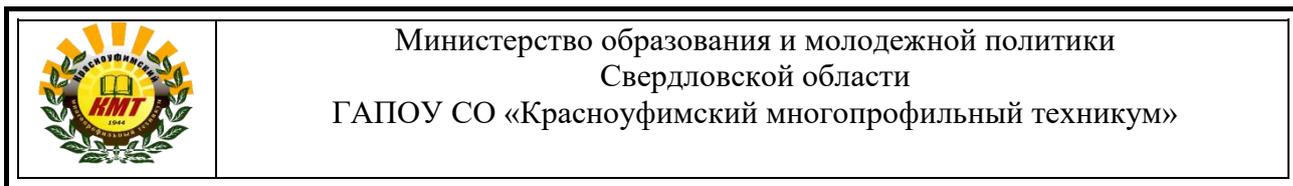
8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат.

8.3. Руководство техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

**План мероприятий («дорожная карта»)  
внедрения целевой модели наставничества**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации программы					Ответственные исполнители	Примечание
		2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>1. Подготовительный этап</b>								
1.1.	Разработка программы проекта (по направлениям)	сентябрь					Зам.директора по УМР Калинина С.А., методист Широкова Т.В.	
1.2.	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы	сентябрь					Зам. директора по УМР Калинина С.А., методист Широкова Т.В.	
1.3.	Разработка программы наставничества (по направлению)	сентябрь					Куратор направления	
1.4.	Формирование базы данных наставников и наставляемых (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	
1.5.	Формирование наставнических пар/групп (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.6.	Организация и проведение встреч для формирования пар или групп (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	
1.7.	Выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	
<b>2. Реализация программы</b>								
2.1.	Организация и осуществление работы пар/групп (по направлениям)	ноябрь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	Куратор направления	
2.2.	Мониторинг результатов достижений наставников и наставляемых		декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	Куратор направления	
<b>3. Заключительный этап</b>								
3.1.	Сбор обратной связи наставников и наставляемых, подведение итогов реализации программы (по направлениям), награждение эффективных участников наставнической деятельности					июнь	Зам. директора по УМР Калинина С.А., методист Широкова Т.В., куратор направления	



СОГЛАСОВАНО:  
Методический совет

\_\_\_\_\_ /С.А. Калинина/  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Протокол № \_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор ГАПОУ СО  
«Красноуфимский многопрофильный техникум»

\_\_\_\_\_ /В.Л. Сычев/  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

Приказ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г. № \_\_

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА  
ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»**

г. Красноуфимск  
2020

**Формы наставничества, реализуемые  
в ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»**

<b>№ п/п</b>	<b>Форма наставничества</b>	<b>Численность закрепленных наставляемых (на одного наставника)</b>	<b>Куратор</b>
1	Педагог - Педагог	3	Калинина С.А.
2	Педагог – Студент (группа студентов)	3	Широкова Т.В.
3	Студент – Студент	2	Серебренникова К.А.
4	Работодатель - студент	3	Погадаев С.И.

## Форма наставничества «Педагог – Педагог»

Для реализации данной формы наставничества возможна работа **двух типов наставников**.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый:** педагог, в том числе молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет и находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Педагог, находящийся в процессе эмоционального выгорания, хронической усталости.

**Цель реализации формы наставничества «Педагог – Педагог»:** успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, в том числе молодого специалиста, повышение профессионального потенциала наставника и наставляемого, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

### Задачи:

1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Привитие специалистам интереса к педагогической деятельности.

3. Ускорение процесса профессионального становления педагога (преподавателя, мастера производственного обучения) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

**Критерии отбора наставников** – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Высокий уровень профессиональной подготовки
- Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении
- Опыт воспитательной и методической работы
- Стабильные результаты в работе
- Способность и готовность делиться профессиональным опытом
- Стаж педагогической деятельности не менее 3 лет

### Ожидаемые результаты:

1) активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

2) повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии через повышение квалификации;

3) появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

4) успешное прохождение процедуры аттестации;

5) мотивация для участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

6) эффективный способ самореализации;

7) достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

## **Форма наставничества «Педагог – Студент (группа студентов)»**

Для реализации данной формы наставничества, **наставником** может являться работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.

**Цель реализации формы наставничества «Педагог – Студент»:** создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся. а также профилактики правонарушений в техникуме.

### **Задачи:**

1. Способствовать формированию и развитию гибких навыков у обучающихся.
2. Мотивировать обучающихся на профессиональное, интеллектуальное и творческое, личностное развитие.

**Критерии отбора наставников** – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства
- Обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов)
- Способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов)
- Наличие профессионального стиля педагогической деятельности.

### **Ожидаемые результаты:**

- 1) поиск и развитие инициатив студентов;
- 2) стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства);
- 3) практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс и т.д.
- 4) повышение активности обучающихся в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).
- 5) снижение числа обучающихся «группы риска» (состоящих на внутреннем профилактическом учете в техникуме, в КДН и ЗП, ПДН и др.).

## Форма наставничества «Студент – Студент»

Для реализации данной формы наставничества, **наставником** может являться обучающийся, который находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, и (или) опытом участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

**Цель реализации формы наставничества «Студент – Студент»:** разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

### **Задачи:**

1. Раскрытие лидерских качеств наставляемого.
2. Улучшение учебных, творческих и спортивных результатов.
3. Помощь в адаптации к новым условиям, если студент является новичком.
4. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
5. Вовлечение в дополнительное образование.
6. Снижение числа студентов, состоящих на внутреннем учете.
7. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами

внутри коллектива обучающихся.

**Критерии отбора наставников** - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты
- Победитель внутритехникумовских и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность)
- Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией
- Обладает широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.

### **Ожидаемые результаты:**

- 1) высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- 2) улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;
- 3) культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций студентов;
- 4) совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к конкурсам, олимпиадам или проведение совместных конкурсов.
- 5) повышение активности обучающихся в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).
- 6) снижение числа обучающихся «группы риска» (состоящих на внутреннем профилактическом учете в техникуме, в КДН и ЗП, ПДН и д.т.).

## **Форма наставничества «Работодатель – Студент»**

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

**Цель реализации формы наставничества «Работодатель – Студент»:** получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

### **Задачи:**

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
6. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

**Критерии отбора наставников** - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Неравнодушный профессионал с опытом работы
- Активная жизненная позиция, высокая квалификация
- Стабильно высокие показатели в работе
- Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и корпоративные правила организации
- Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

### **Ожидаемые результаты:**

- 1) повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- 2) получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- 3) адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

## ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Ф.И.О. и должность наставника: \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставляемого: \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана:

с « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

№ п/п	Деятельность наставника	Планируемый результат	Срок исполнения
1	2	3	4
1	Помощь в составлении индивидуального плана наставничества, построение траектории профессионального, личностного развития наставляемого	Создание индивидуального плана обучения/практики/стажировки	Сентябрь
2	Содействие в освоении основополагающих документов техникума/предприятия, его целей деятельности, задач, направлений текущей деятельности, знакомство с деятельностью внутренних административно-организационных подразделений техникума/предприятия	Формирование компетентности при работе с документами, формирование траектории поведения в рамках этических/корпоративных норм и правил поведения	Сентябрь-ноябрь
3	Освоение и совершенствование навыков наставляемого (конкретные процессы, производственные операции, приемы и т.д.)	Формирование навыков наставляемого	Ежемесячно в течении всего периода реализации Программы наставничества
4	Оказание консультативной помощи в обучении/работе по профессии/специальности	Формирование навыков наставляемого	Ежемесячно в течении всего периода реализации Программы наставничества
5	Контроль выполнения индивидуального плана обучения/практики/стажировки	Формирование навыков наставляемого	Ежемесячно в течении всего периода реализации Программы наставничества

1	2	3	4
6	Организация участия наставляемого в проводимых конкурсах и других мероприятиях техникума/предприятия	Участие в конкурсах, формирование навыков наставляемого, самоанализ	В период организации и проведения конкурсов
7	Помощь и проверка составления отчета о выполнении индивидуального плана обучения/практики/стажировки Стажировки для утверждения	Работа над отчетом, составление отчета	В течении года/ В течении периода реализации Программы наставничества
8	Составление характеристики на наставляемого	Составленная характеристика	До 01 июня/ При завершении реализации Программы наставничества
9	Участие в мероприятиях по обмену опытом наставничества	Обмен опытом	В течении года/ В течении и после окончания реализации Программы наставничества
10	Повышение квалификации наставника в профессиональной сфере	Повышение квалификации	В течении года/ В течении и после окончания реализации Программы наставничества

\_\_\_\_\_  
(подпись наставника)

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись наставляемого)

\_\_\_\_\_  
(дата)

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО  
(сотрудника, студента, стажера)**

Ф.И.О. и должность наставляемого: \_\_\_\_\_

Ф.И.О. и должность наставника: \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана:

с «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г. по «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

<b>№ п/п</b>	<b>Ключевые компетенции (для студента – профессиональные и общие компетенции)</b>	<b>Необходимые знания, навыки, способности</b>	<b>Мероприятия</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Отметка об исполнении</b>	<b>Оценка</b>
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

<b>№ п/п</b>	<b>Описание задания</b>	<b>Срок исполнения</b>	<b>Отметка об исполнении</b>	<b>Оценка</b>

Наставник: \_\_\_\_\_ Подпись: \_\_\_\_\_

**ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ**

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО наставника</b>	<b>Место работы/учебы наставника</b>	<b>Ресурс времени на программу наставничества</b>	<b>ФИО наставляемого/наставляемых</b>	<b>Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте</b>
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					

**ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ**

<b>№ п/п</b>	<b>ФИО наставляемого, год рождения</b>	<b>Контактные данные для связи/ данные представителя</b>	<b>Основной запрос наставляемого</b>	<b>ФИО наставника, место работы/учебы</b>	<b>Форма наставничества</b>	<b>Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте</b>
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

## SWOT-анализ результативности программ наставничества

Позитивные факторы	Процентное отношение (%)	Негативные факторы	Процентное отношение (%)
1	2	3	4
1. Значительной доле участников понравилось участие в Программе, готовы продолжить работу		1. Значительной доле участников не понравилось участие в Программе, не готовы продолжить работу	
2. У участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к профессии/специальности, появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области		2. Участники Программы не интересуются профессией /специальностью, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области	
3. У наставляемых появилось желание участвовать в различных конкурсах, посещать дополнительные тематические мероприятия		3. Наставляемые не готовы участвовать в различных конкурсах, посещать дополнительные тематические мероприятия	
4. Значительная доля наставляемых планируют стать наставником в будущем		4. Наставляемые не готовы стать наставником в будущем	
5. Повысилась успеваемость наставляемых/отмечается профессиональный рост наставляемых		5. Успеваемость наставляемых осталась на прежнем уровне или снизилась/отсутствует профессиональный рост наставляемых	
6. Эффективная мотивация участников Программы		6. Непроработанная/ неэффективная система мотивации участников Программы	

1	2	3	4
7. Наставляемые отмечают достаточность и понятность системы обучения		7. Наставляемые отмечают нерегулярную работу наставника, отсутствие обратной связи с наставником	

**Показатели эффективности внедрения Программ наставничества  
в ГАПОУ СО «Краснофимский многопрофильный техникум»**

1. Доля обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек)

---

*(отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся, обучающихся в техникуме)*

2. Доля обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %

---

*(отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся в техникуме)*

3. Доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %

---

*(отношение количества педагогов-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов, работающих в техникуме)*

4. Доля работодателей (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих сотрудничество с техникумом по подготовке кадров, предоставивших своих наставников, %

---

*(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих сотрудничество с техникумом по подготовке кадров)*

5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)

---

*(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в техникуме)*

6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)

---

**АНКЕТА КУРАТОРА НАПРАВЛЕНИЯ****Количественная оценка реализации Программы наставничества**

Показатели	Оценка реализации Программы наставничества в баллах (1 – минимальный балл, 5 - максимальный балл, отметить нужное)				
	1	2	3	4	5
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5
2. Формы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в техникуме	1	2	3	4	5
3. Программа направлена на достижение конечного результата. Цели конкретизированы через задачи, задачи соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5
5. Организация процесса наставнической деятельности соответствует принципам, заложенным в Методологии (целевой модели наставничества)	1	2	3	4	5
6. Адаптивность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников и формирование базы наставляемых	1	2	3	4	5
8. Наличие понятных форматов по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5
9. Эффективные формы поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5
10. Наличие методической поддержки и сопровождения Программы наставничества	1	2	3	4	5

**АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
(для наставляемого)**

Оцените следующие показатели Программы наставничества в баллах от 1 до 5, где 1 – минимальный балл, а 5 – максимальный балл.

Показатели	Оценка реализации Программы наставничества в баллах (1 – минимальный балл, 5 - максимальный балл, отметить нужное)				
	1	2	3	4	5
1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5
2. Насколько полезными/интересными были встречи с наставником?	1	2	3	4	5
3. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5
4. Насколько была полезна помощь наставника?	1	2	3	4	5
5. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5
6. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5
7. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой с наставником?	1	2	3	4	5
8. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

**Благодарим Вас за участие в опросе!**

**АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ  
НАСТАВНИЧЕСТВА  
(для наставника)**

Оцените следующие показатели Программы наставничества в баллах от 1 до 5, где 1 – минимальный балл, а 5 – максимальный балл.

Показатели	Оценка реализации Программы наставничества в баллах (1 – минимальный балл, 5 - максимальный балл, отметить нужное)				
	1	2	3	4	5
1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в Программе наставничества?	1	2	3	4	5
3. Насколько интересны были встречи с наставляемым?	1	2	3	4	5
4. Насколько удалось спланировать работу с наставляемым?	1	2	3	4	5
5. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5
6. Насколько вам понравилось участвовать в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

Ответьте на вопросы:

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (да/нет) \_\_\_\_\_

8. Что особенно ценно было для Вас в Программе наставничества? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. Что бы Вы изменили в Программе наставничества? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. Хотели ли Вы продолжить работу в Программе наставничества? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Благодарим Вас за участие в опросе!**