

СОГЛАСОВАНО  
Студенческим Советом колледжа  
Протокол № 6  
«13» 12 2022 г.  
Председатель  
[подпись] / В.Н. Шебалдин

Советом родителей  
Протокол № 3  
«13» 12 2022 г.  
Председатель  
[подпись] / Н.В. Осадчук

Советом колледжа  
Протокол № 2  
«18» 12 2022 г.  
[подпись] / Н.Н. Коровенко

УТВЕРЖДАЮ

директор колледжа

[подпись] Г.А. Горбунова

2023 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о реализации целевой модели наставничества в КГБ ПОУ ККТИС

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о реализации целевой модели наставничества в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (далее - Колледж), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

## **2. Основные понятия и термины**

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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.

2.3. План наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый - участник модели 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.

2.5. Наставник - участник модели 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.

2.6. Координатор - сотрудник колледжа, который отвечает за реализацию целевой модели наставничества в колледже.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов, процессов, форм, способов, методов, необходимых для реализации наставничества в колледже.

2.8. Благодарный выпускник - выпускник колледжа, который поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

### **3. Цели и задачи наставничества**

3.1 Целью наставничества в Колледже является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2 Основными задачами реализации целевой модели наставничества являются:

#### **3.2.1. Задачи наставничества обучающихся:**

- Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

#### **3.2.2. Задачи наставничества педагогов:**

- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- Реализация кадровой политики, в том числе привлечение наставников, принимающих участие в программе наставничества;

3.2.3. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

3.2.4. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3.2.5. Проведение внутреннего мониторинга удовлетворенности от реализации системы наставничества в Колледже;

3.2.6. Формирования баз данных лучших практик наставничества;

3.2.7. Повышения престижности наставничества и развитие системы стимулирования наставнической деятельности.

### **4. Организационные основы наставничества**

4.1 Наставничество в Колледже организуется на основании приказа

директора Колледжа.

4.2 Руководство системой наставничества осуществляет координатор.

4.3 Координатор наставничества назначается приказом директора Колледжа.

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Наставляемым могут быть обучающиеся:

- высокомотивированные и проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью;
- группы риска.

4.6 Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- педагог, испытывающий проблемы находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д;
- неопытный предметник, которому требуется методическая поддержка по конкретному предмету.

4.7 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке колледжа;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.8 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.9 Участие наставника и наставляемых в реализации целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.11 Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программой наставничества.

4.12 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.13 С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

## **5. Реализация целевой модели наставничества.**

5.1 Для успешной реализации модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Колледжа в модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Обучающийся-обучающийся», «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся», «Работодатель – обучающийся».

5.2 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

5.2.1. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого. (Заполнение «Дневника наставника» - сведения о наставляемом)

5.2.3. Проведение встречи-планирования рабочего процесса. (Заполнение «Дневника наставника» - план работы)

5.2.4. Проведение мероприятий согласно плану работы

5.2.5. Мониторинг промежуточных результатов (середина года)

5.2.6. Корректировка плана работы (при необходимости)

5.2.7. Проведение мероприятий согласно плану работы

5.2.8. Мониторинг результатов работы за год.

5.3 Реализация модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.4 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации модели наставничества.**

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

6.2 Мониторинг модели наставничества состоит из двух основных элементов:

- оценка качества процесса реализации мероприятий наставничества (Дневник наставника);
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов (диагностика, опросы, тестирование, наблюдение).

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **7. Обязанности наставника:**

- По форме наставничества

#### *Наставничество «Педагог - педагог»*

- Способствовать формированию у наставляемого потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.
- Развивать интерес наставляемого к методике построения и организации результативного учебного процесса.
- Ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.
- Прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации.
- Ускорить процесс профессионального становления педагога.

#### *Наставничество «Педагог - обучающийся»*

- Помощь обучающимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала.
- Повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
- Развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- Помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

#### *Наставничество «Обучающийся - обучающийся»*

- Разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
- Помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества благодарных выпускников.

#### *Наставничество «Работодатель - обучающийся»*

- Помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемого.
- Повышение осознанности наставляемого в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров.
- Развитие у наставляемого лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций.
- Помощь наставляемому в приобретении опыта и знакомство обучающегося с повседневными задачами внутри профессии.
  - Наставник должен знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава КГБ ПОУ ККТИС, определяющих права и обязанности.
  - Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
  - Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в Колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- Подводить итоги наставнической работы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

#### **8. Права наставника:**

- Вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную и личностную честь и достоинство.
- Знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием курсов повышения квалификации в сфере наставничества.
- Получать психологическое и методическое сопровождение.
- Участвовать в городских, краевых, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

#### **9. Обязанности наставляемого:**

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

#### **10. Права наставляемого:**

- Вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического и методического сопровождения.
- Участвовать в конкурсах наставничества различного уровня.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

#### **11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

11.2. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне колледжа, края.

11.3. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на

муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.4. Создание специальной рубрики «Наставничество» на сайте Колледжа.

11.5. Доска почета «Лучшие наставники» на сайте Колледжа в рубрике «Наставничество».

11.6. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Колледжа.

11.7. Выдвигать кандидатуры педагогических работников, реализующие наставническую деятельность на присвоении квалификационной категории «Педагог-наставник».

11.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам по результатам выполнения наставнической деятельности.

## **12. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве Колледжа
- Целевая модель наставничества Колледжа
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».