

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
«ЩЕРБИНОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»

П Р И К А З

от « 21 » сентября 2022 г.  
станция Старощербиновская

№ 01-4/34-1

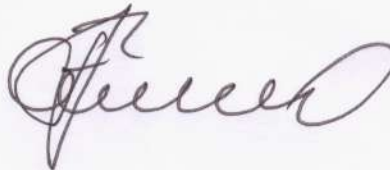
**Об утверждении Положения о наставничестве**

На основании основных требований и положений Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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»,

**П Р И К А З Ы В А Ю:**

1. Утвердить Положение о наставничестве, как локальный акт техникума.
2. Сотрудникам техникума в повседневной деятельности руководствоваться и строго выполнять требования утвержденного локального акта.
3. Руководителям структурных подразделений изучить утвержденный локальный акт с подчиненными.
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.
5. Приказ довести до всех обучающихся и сотрудников и разместить на сайте техникума.

Директор  
ГБПОУ КК ЩИТ



А.А. Гребенник



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ КК ЦИТ  
А. Гребенник

01 2022 год

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
«ЩЕРБИНОВСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение «О наставничестве» - далее Положение, государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Щербиновский индустриальный техникум» - далее – Техникум, разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением 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», Устава техникума.

1.2. Целевая модель наставничества Техникума, осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые 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. Программа 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 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.

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

2.6. Координатор - сотрудник Техникума, осуществляющей деятельность по общепрофессиональным, профессиональным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Куратор - сотрудник Техникума, осуществляющей деятельность по общепрофессиональным, профессиональным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Техникуме.

2.9. Благодарный выпускник - выпускник Техникума, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

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

3.1. Целью наставничества в Техникуме 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 Техникума.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

разработка и реализация программ наставничества;  
реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Техникуме;

формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Техникума.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора техникума по учебно – воспитательной работе.

4.3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора Техникума.

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

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором Техникума, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными должностными лицами Техникума, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:  
проявившие выдающиеся способности;  
с ограниченными возможностями здоровья;  
попавшие в трудную жизненную ситуацию;  
имеющие проблемы с поведением;  
не принимающие участие в жизни Техникума, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть следующие категории педагогов:  
молодые специалисты;  
находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;  
находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;  
желающие овладеть современными программами, цифровыми навыка-

ми, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. 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 своего Техникума;

сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

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

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

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

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Техникума.

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

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

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей техникума в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Студент – ученик», «Педагог – педагог», «Работодатель – студент», «Педагог – обучающийся» и т.д.)

5.2. Представление программ наставничества по формам на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;

проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;

проведение встречи - планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;  
регулярные встречи наставника и наставляемого;  
проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

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

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

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;  
оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

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:**

7.1. Наставник обязан:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава техникума, 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, взаимобогащения и открытого диалога;

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 Техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## **8. Права наставника:**

8.1. Вносить на рассмотрение администрации Техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

8.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ «Школа наставничества».

8.5. Получать психологическое сопровождение.

8.6. Участвовать в зональных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **9. Обязанности наставляемого:**

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБПОУ КК ЦИТ, определяющих права и обязанности.

9.2. Разрабатывать совместно с наставляемым план наставничества.

9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

## **10. Права наставляемого:**

10.1. Вносить на рассмотрение администрации Техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.4. Участвовать в зональных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

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

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне Техникума;

выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +»;

создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте Техникума;

создание на сайте методической копилки с программами наставничества;

доска почета «Лучшие наставники»;

награждение грамотами Техникума «Лучший наставник»;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Техникума.

## 12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

положение о наставничестве в ГБПОУ КК ЩИТ;

приказ директора Техникума о внедрении целевой модели наставничества;

целевая модель наставничества в ГБПОУ КК ЩИТ;

дорожная карта внедрения системы наставничества ГБПОУ КК ЩИТ;

приказ директора Техникума о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества ГБПОУ КК ЩИТ;

приказ директора Техникума об организации «Школа наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников;

приказ директора Техникума «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;

приказ директора Техникума «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

Разработано  
юриисконсультотм ГБПОУ КК ЩИТ

А.В. Бятец

Согласовано:  
заместителем директора  
по учебно-производственной работе

Е.В. Есауленко

заместителем директора  
по учебно-воспитательной работе

Н.И. Чугуй

заместителем директора  
по учебной работе

И.А. Кудрявцева