

Министерство образования и науки Республики Хакасия  
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Республики Хакасия «Аграрный техникум»

Рассмотрено на педагогическом совете  
протокол № 4 от 19.03.2021

Утверждено приказом от  
15.04.2021 № 91



О.М. Недопекин

**Положение о наставничестве  
в ГАПОУ РХ «Аграрный техникум»**

## **Положение о наставничестве в ГАПОУ РХ «Аграрный техникум»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р145 «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 Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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"), Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 г. № 100-302, и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества 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 обучающихся.

1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

-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;

-улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

-формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- руководитель техникума;
- куратор наставнической деятельности;
- родители (законные представители) обучающихся.

выпускники техникума;

- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ 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, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2.5. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Куратор - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла

## **3. Организационные основы наставничества**

- 3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Техникума
- 3.2. Руководство программой наставничества осуществляет куратор, назначаемый приказом директора Техникума
- 3.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется кураторами по направлению видов деятельности, педагогами, классными руководителями, кураторами групп и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков и др. - будущих участников программы.
- 3.4. Наставляемым могут быть обучающиеся:
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;
  - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
  - не принимающие участие в жизни техникума.
- .
- 3.5. Наставляемыми могут быть педагоги:
- молодые специалисты;
  - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
  - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
  - желающие овладеть современными технологиями и программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- 3.6. Наставниками могут быть:
- обучающиеся проявившие выдающиеся способности;
  - обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
  - обучающиеся - победители олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс;
  - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта

- и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- обладающие рядом личностных и профессиональных качествами: коммуникабельностью, педагогическими навыками, отличными показателями в труде, профессиональными знаниями по специальности, личным желанием исполнять роль наставника;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке репутации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт; ветераны педагогического труда.

3.7. 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). ,

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

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

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

3.11. Формирование наставнических пар/ групп осуществляется на добровольной основе.

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

3.12. Замена наставника осуществляется приказом организации в случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
  - перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение;
  - просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
  - неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
  - возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.
- 3.13. К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:
- настоящее Положение
  - приказ о назначении наставников;
  - план работы наставника;
  - отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
  - анкеты и анализ результатов анкетирования наставников и наставляемого;
  - протоколы заседаний педагогического (методического) совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
  - соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
  - согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

#### **4. Поощрения наставников**

4.1. Поощрение наставников может быть материальным и нематериальным.

4.2 Нематериальным поощрениям относятся: размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, поощрение наставников благодарственными письмами и грамотами, выдвижение кандидатуры наставника на почетное звание «Лучший наставник» и т. п.

4.3. В техникуме поддерживается система мотивации и стимулирования наставников из числа педагогических работников. Стимулирование наставников осуществляется в виде выплат денежных средств в качестве надбавки за выполнение обязанностей наставника в размере до 10% от должностного оклада.

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

### **5.1. Зоны ответственности участников программы наставничества.**

- К общей зоне ответственности можно отнести:
  - знания требований законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставника и наставляемого;
  - совместное составление программы, включая определение тематики обсуждаемых вопросов и периодичности встреч;
  - выполнение программы наставничества наставляемым.

### **5.2. Куратор проекта по внедрению наставничества**

- работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- осуществление контроля проведения программ наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных участников программы;
- оказание методической и практической помощи наставникам;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- проведение мониторинга на промежуточных этапах наставнической деятельности;
- заслушивание отчётов наставников об итогах работы.

### **5.3. Зона ответственности наставника:**

- выявление и ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения - планирование занятий.

### **5.4. 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.

### **5.5. 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 заданий, отчетную документацию наставляемого.

### **5.6. 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

### **5.7. Выбор и назначение наставников:**

- наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильно высокие показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

- наставничество может устанавливаться продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.
- назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.
- кандидатура наставника утверждается приказом директора.

## **6. Формы программ наставничества**

6.1 Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

6.2 Форма «педагог - педагог».

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

6.3. Форма «студент - студент».

Форма предполагает взаимодействие студентов техникума, при которой один студент находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

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

6.4 Форма «педагог - студент».

Данная форма предполагает взаимодействие педагога и студента техникума без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целью такой формы наставничества является 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.

6.5. Форма «работодатель - студент»

Данная форма предполагает взаимодействие "работодатель - будущий сотрудник" - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

6.6. Форма « **Наставник - наставляемый**». Формирование пар/групп «наставник - наставляемый(е)» происходит, в зависимости от конкретной ситуации. Этапу работы по решению поставленной перед парой/группой задач предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого. выявление сильных сторон с перспективными зонами роста; формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка/прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например, вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая/спортивная реализация

#### **7. Этапы программы.**

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп.
- Завершение наставничества.

#### **8. Результаты реализации программы наставничества**

8.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является: - достижение наставляемым поставленных целей

- решение задач в период наставничества

8.2. Система мониторинга наставнической деятельности включает:

- обратную связь от наставляемого (наблюдение, анкетирование);
- обратную связь от наставников (наблюдение, анкетирование);
- оценка компетентности наставляемого (собеседование, анкетирование, отчет о деятельности, о реализации индивидуальной программы профессионального развития, результаты участия в профессиональных конкурсах, образовательные результаты обучающихся и др.).

Образовательная организация имеет право передавать свой опыт лучших практиков наставничества:

- на сайте техникума;
- через участие в конкурсах.

***Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».***

***Дэвид Майстер***

### **Описание формы наставничества «педагог-педагог»**

Наставничество в форме «педагог-педагог» в ГАПОУ РХ «Аграрный техникум» реализуется с целью оказания методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации, успешного закрепления на рабочем месте молодого специалиста, повышения его профессионального потенциала, а также создания комфортной профессиональной среды внутри Техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре Техникума.

**Наставник** - педагог, имеющий опыт педагогической работы не менее 5 лет, обладающий высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий стабильные положительные показатели в работе.

**Наставляемый** - педагогический работник, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, а так же педагог, испытывающий профессиональные трудности, возникающие при выполнении должностных обязанностей.

Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

### **Результаты реализации программы наставничества**

Показателями оценки эффективности работы Наставника являются высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь Техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов, появление стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.



Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- повышение квалификации наставляемого (педагогической, профессиональной в сфере производства)
- качественные результаты участия в конкурсах.

## Описание формы наставничества «Студент - студент»

Форма наставничества «Студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- 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 Техникума;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

### Портрет участников

**Наставник** – активный участник программы наставничества, обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, принимающий активное участие в жизни техникума, с активной гражданской позицией.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, дезориентированный обучающийся, который через взаимодействие с наставником и при его помощи решает конкретные жизненные или профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

### **Направления наставничества**

Программа рассматривает следующие направления:

- учебное наставничество (развитие образовательных компетенций обучающегося);
- социокультурное наставничество (развитие гибких навыков и метакомпетенций обучающегося, выявление и развитие творческих способностей, социально-значимой деятельности, спортивных способностей, мотивация к добровольческой деятельности);
- профессиональное наставничество (формирование профессиональных компетенция, подготовка к различным конкурсам, соревнованиям, к чемпионату WSR, мотивация к социальной деятельности).

Наставничество может быть как индивидуальным, так и групповым.

### Права и обязанности участников программы

#### **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;
- мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих и спортивных результатов наставляемого;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых заданий, отчетную документацию наставляемого;
- развивать у наставляемого гибкие навыки и метакомпетенции.

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

**Наставник обязан:**

- контролировать и оценивать самостоятельную работу наставляемого;
- предоставлять отчет о проведенной работе;
- выполнять утвержденную программу наставничества.
- сопровождать наставляемого на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов;
- содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

**Наставляемый обязан:**

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
- учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить с ним взаимоотношения;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

**Результаты реализации программы**

Показателями оценки эффективности работы Наставника является высокий уровень включенности Наставляемого во все социальные, культурные и образовательные процессы техникума.

Измеримые критерии результативности реализации Программы:

- повышение успеваемости;
- улучшение психоэмоционального фона;
- рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный рост успешно реализованных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на различных видах учета;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри обучающегося коллектива.

## Описание формы наставничества «педагог – студент»

Целью такой формы наставничества является 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. используются следующие понятия:

**Наставничество** — одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) обучающихся в процессе их совместной деятельности с наставником;

**Наставник** - опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, пользующийся авторитетом и доверием у обучающихся.

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

Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.

### Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактика правонарушений в колледже.

Задачи наставничества:

- формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся техникума;
- формирование и развитие общих компетенций у обучающихся техникума;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска», попавших в трудную жизненную ситуацию.

### Направления и реализация

3.1. Направления наставничества в техникуме:

**Учебно - профессиональное наставничество:** наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии по направлению техникума, либо наставничество в техникуме в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

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

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» (состояние на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в техникуме и т.д.).

Наставничество в техникуме организуется как в индивидуальной, так и в командной формах.

## **Обязанности наставника**

В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- совместно подготавливать «портфолио достижений» обучающегося;
- сдавать отчетность по проведенной работе в срок.

## **Обязанности обучающегося**

В период наставничества обучающийся обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладеть практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

Приложение 4.

### **Описание формы наставничества «Работодатель- студент»**

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и

профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии субъекта Российской Федерации в долгосрочной перспективе. Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, их мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

улучшение образовательных результатов студента;

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;

увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

#### **Обязанности наставника**

Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников

#### **Обязанности обучающегося (группы студентов)**

В период наставничества обучающийся обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень; отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

### Описание формы наставничества « наставник - наставляемый»

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Такая форма - способ передачи знаний и навыков более опытным человеком ( наставником) менее опытному ( наставляемому). На сегодняшний день очень развита деятельность по созданию взаимодействия разных поколений. Обучение пожилых людей (наставляемых) заключается в передаче навыков взаимодействия человека с разнообразными информационными ресурсами. Особую актуальность обучение грамотному применению компьютеров, планшетов, смартфонов. Не менее важно помочь в установке, настройке и сопровождении нужных и полезных пенсионерам программ на цифровой гаджет. Сэкономить время и нервы при обновлении операционной системы, удалении ненужной информации, настройке принтера, вай-фай интернета и множестве других случаев, когда нужна помощь профессионала. В разовом порядке наставник оказывали помощь при переходе на цифровое телевидение. Пенсионерам нравится, когда в мир цифровых технологий их погружают молодые, энергичные, увлеченные ИТ молодые люди. Так реализуется связь и преемственность поколений. Наставникам, в свою очередь, интересно помогать и научить людей старшего возраста цифровой грамоте.

Для такой формы составляются индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника

Критериями для отбора наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником,
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Шаблон программы наставника

**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение  
Республики Хакасии «Аграрный техникум»**

Утверждаю  
Директор ГАПОУ РХ  
«Аграрный техникум»  
\_\_\_\_\_ О.М. Недопекин

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Указывается форма наставничества



ОДОБРЕНО

Куратора проекта по внедрению формы наставничества

Фамилия И.О. \_\_\_\_\_ подпись

Составители: Указывается ФИО, должность, место работы наставника

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов(далее -программа).

## 1. Пояснительная записка

Указывается характеристика программы, включающая в себя:

- направленность, актуальность, цель и задачи программы;
- формы и режим занятий по программе;
- срок реализации программы;
- формы отчета, предусмотренные программой.

## 2. Содержание программы

### 2.1. Учебно-тематический план программы наставничества

№ занятия	Название разделов и тем	Учебная нагрузка, часов			
		всего	аудиторная	самостоятельная	В т.ч. ДОТ,ЭО
	Итого				

### 2.2 Реализация программы наставничества

Дата	Мероприятия	Наставляемый	Отметка о выполнении

### 3. Планируемые результаты освоения программы.

Необходимо указать, что наставляемые в результате освоения программы должны:

- знать,
- уметь,
- компетенции.

### 4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационные условия реализации программы должны обеспечивать реализацию программы в полном объеме, соответствие качества подготовки наставляемых установленным требованиям. Указывается где и в какой форме проходят аудиторные занятия (кабинет, лаборатория, мастерская, спортивный зал и т.п.). Указывается где и в какой форме проходят внеаудиторные занятия (самостоятельные). Указывается как используются дистанционные образовательные технологии, электронное обучение (если применимо).

4.2. Информационно-методические условия реализации программы включают:

- программа наставничества;
- методические материалы и разработки (при необходимости);
- диагностический инструментарий;
- отчетные материалы.

### 5. Система оценки результатов освоения программы .

Указывается информация об осуществлении текущего и итогового мониторинга, установление их форм, периодичности и порядка проведения.

Приложение 6.

#### ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА\*

Наставник \_\_\_\_\_ (ФИО полностью, должность)

Наставляемый \_\_\_\_\_ (ФИО полностью)

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен/ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(ФИО наставляемого) (подпись)

Для формы наставничества «студент –студент», « наставник-наставляемый»

## ОТЧЕТ НАСТАВНИКА\*

№	ФИО наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(должность) (ФИО) (подпись)

\*Для формы наставничества «студент –студент», « наставник-наставляемый»

