

Министерство образования Иркутской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Иркутской области  
«Тулунский аграрный техникум»  
(ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум»)

Утверждаю:  
Директор ГБПОУ  
«Тулунский аграрный техникум»  
А.Н.Копыток

Приказ № 03/09  
От «10» 02 2022г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум»**

Тулун,  
2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум» (далее – Техникум) 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. № 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 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»), Уставом ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

### 1.2. Настоящее Положение:

– определяет цель и задачи наставничества по модели «обучающийся – обучающийся» в ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум» (далее – техникум);

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- 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 ОО и его эффективности.

### 1.3. Участниками системы наставничества в ОО являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее – наставляемый);
- руководитель ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум»;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- 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

1.4. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.5. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, который служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося-наставника и его подопечных.

1.6. Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших обучающихся к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития обучающихся-наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению обучающихся-наставников и их подопечных.

1.7. Наставник – обучающийся, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

1.8. Наставляемый – абитуриент или обучающийся образовательной организации, в отношении которого осуществляется наставничество, в целях овладения им системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

1.9. Наставничество в образовательной организации должно удовлетворять следующим условиям:

- соответствие стратегическим и тактическим целям организации образовательной деятельности;
- ориентация на мотивационные и профессиональные потребности всех включенных в систему наставничества субъектов;
- поддержка со стороны руководства образовательной организации;
- четкая и понятная всем категориям обучающихся система отношений.

1.10. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного обучающегося, как правило, старших курсов по развитию у абитуриента или обучающегося младших курсов необходимых профессиональных навыков и умений.

## **2. Цель и задачи наставничества**

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и

профессиональной ориентации обучающихся Техникума, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум» в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачи наставничества являются:

- упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций подопечного;

- развитие профессионально-значимых качеств личности подопечного;

- ускорение процесса профессионального становления подопечных, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять функциональные обязанности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в ГБПОУ «Тулунский аграрный техникум» предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности Техникума;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- 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 наставничества, в формате непрерывного образования

### **3. Порядок выбора наставнической деятельности и назначения наставников**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

1) реализуемые формы наставничества:

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

2) типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.2. Формы наставничества:

«Студент-студент» - это вид партнерского наставничества, направленный 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 учебно-тренинговой 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: обучающейся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения

3.3. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных обучающихся, имеющих стабильные высокие показатели в учебе, достижения, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставники могут быть избраны из числа обучающихся – победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс.

3.4. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

3.5. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

3.6. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

3.7. Временные рамки наставничества определяются в каждом случае индивидуально соглашением между наставником и наставляемым.

## **4 Основы организации наставничества**

4.1. Общая сфера ответственности при организации наставничества:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

4.2. Сфера ответственности наставника:

- ориентация на потребности и возможности подопечного;

- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;

- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;

- оптимизация времени обучения – планирование занятий.

#### 4.3. Сфера ответственности подопечного:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;

- внесение предложений по улучшению процесса обучения;

- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

#### 4.4. Взаимодействие наставника и подопечного осуществляется в 3 этапа:

- адаптационный;

- основной (проектировочный);

- контрольно-оценочный.

#### 4.5. Возможные формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;

- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных;

- опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;

- виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

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

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

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

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

4.7. Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

4.8. По окончании срока наставничества составляется отчет наставником и подопечным, после чего процесс считается завершенным.

4.9. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательной организации по учебно-воспитательной работе.

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

### **5.1 Права и обязанности наставника**

5.1. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного.

5.2. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

### **5.2. Права и обязанности наставляемого**

5.2.1. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

5.2.2. Обязанности наставляемого:

- выполнять индивидуальную траекторию развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- консультировать наставника по применению осваиваемых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

## **6. Оценка эффективности наставничества**

6.1. Наставничество для образовательной организации в целом:

- позволяет использовать знания и навыки обеих сторон (наставника и подопечного);



- подчеркивает важность повышения квалификации;
- способствует взаимному обогащению идеями и развивает взаимодействие в различных областях деятельности;
- повышает моральный дух и мотивацию обеих сторон;
- является экономически эффективным способом применения управленческих решений развития педагогического и студенческого коллективов образовательной организации.

6.2. В образовательной организации поддерживается система мотивации и стимулирования наставников.

6.3. Экономические факторы, поддерживающие систему наставничества: стимулирование наставников может осуществляться путем выплат денежных средств в виде доплат к стипендии.

6.4. Результаты и социальные эффекты предусматривают развитие творческого потенциала обучающихся и их интеграцию в профессиональное сообщество.

6.5. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся» должна позволять осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность – научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

6.6. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;
- мнение всех участников системы;
- достижение требуемой результативности;
- поведенческие изменения.

6.7. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности осуществляется за счет:

- обратной связи от подопечного (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);
- обратной связи от наставников (эмпирические исследования);
- оценки компетентности подопечного (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного).