

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ МОНТАЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

**РАССМОТРЕНО**

на заседании Совета ГАПОУ СО «ЕМК»  
Протокол № 3  
от 23.03.2020 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказ № 69/2-009  
от «23» марта 2020 г.

Директор ГАПОУ СО «ЕМК»



В.Н. Чистяков

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе наставничества  
в ГАПОУ СО «Екатеринбургский монтажный колледж»

Екатеринбург, 2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе наставничества (далее - Положение) в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Екатеринбургский монтажный колледж» (далее - Колледж) определяет цели, задачи, направления, формы и порядок реализации института наставничества в Колледже.

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями:

- Федерального закона РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Паспорта национального проекта «Образование» (утверждён президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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».

## II. ПРИНЯТЫЕ В ПОЛОЖЕНИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

**Форма наставничества** – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстановке ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**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.

**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.

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

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

## III. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

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

3.2. 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 обучающихся и педагогических работников (далее - педагоги).

### 3.3. Задачи внедрения системы наставничества:

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

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

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

- формирование мотивации у молодого специалиста, начинающего педагогического работника к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

- формирование и развитие профессиональных и общих компетенций у обучающихся Колледжа;

- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

## IV. НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

### 4.1. Наставничество в Колледже реализуется по следующим направлениям:

- *профессионально-педагогическое наставничество* – наставничество опытных педагогов над педагогами, начинающими профессиональную педагогическую деятельность;

- *методическое наставничество* – наставничество методистов над педагогами;

- *учебно-профессиональное наставничество* - наставничество мастеров или опытных работников предприятий на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки;

- *конкурсное наставничество* - наставничество преподавателей специальных дисциплин или специалистов базовых предприятий над обучающимися в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий WorldSkills и Абилимпикс в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

- *индивидуально-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» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.);

- *социокультурное наставничество* – наставничество педагогов над студентами, нуждающимися в поддержке, осуществляемое, 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;

- *студенческое наставничество* – наставничество успешных обучающихся над отстающими и неуспевающими обучающимися.

### 4.2. В Колледже могут применяться следующие формы наставничества:

- *индивидуальная* – форма, предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего;
- *групповая* – форма, при которой наставник руководит группой наставляемых, обладающих общим или сходным образовательным дефицитом;
- *коллективная* – форма, организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов;
- *взаимная* – организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих разными типами образовательных дефицитов;
- *онлайн* – поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, ватсап, и т.д.);
- *прямая* – форма, когда происходит непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное (рабочее) время, но и в неформальной обстановке;
- *опосредованная* – форма, когда наставление проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние оказывается на его окружающую среду;
- *открытая* – форма, при двустороннем взаимодействии наставника и обучающегося;
- *скрытая* – форма, когда наставник воздействует незаметно.

## **V. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

5.1. Назначение наставника производится приказом директора Колледжа.

Список наставников и программа наставничества формируется ежегодно руководителями структурных подразделений до 1 октября текущего года:

- по направлениям «профессионально-педагогическое наставничество», «методическое наставничество» – заместитель директора по учебной работе, срок до 1 октября текущего года;
- по направлению «конкурсное наставничество», до 1 октября текущего года;
- по направлению «учебно-профессиональное наставничество» (по согласованию с руководством предприятия, где обучающийся проходит практику или стажировку) – не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве – заместитель директора по учебно-производственной работе;
- по направлениям «индивидуально-профилактическое наставничество», «социокультурное наставничество», «студенческое наставничество» – заместитель директора по социально-педагогической работе, срок до 1 октября текущего года.

5.2 В особых случаях, обусловленных выявленными образовательными потребностями участников образовательного процесса, программа наставничества формируется в течении учебного года.

5.3 Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется на отделениях ежегодно, не позднее 25 сентября текущего года.

5.4 Руководители структурных подразделений, указанные в п.5.1 являются кураторами направлений наставничества.

5.5 Кураторство закрепляется приказом директора Колледжа,

В зону ответственности куратора входят следующие задачи:

- выявление потребности в организации наставничества, формирование базы наставников и наставляемых;

- подготовка совместно с руководителями методических объединений и рабочих групп списка потенциальных наставников и проекта приказа по Колледжу для его утверждения;

- создание необходимых условий для совместной работы наставника и наставляемого;

- организация обучения наставников и проведение инструктажа наставников и наставляемых;

- определение сроков наставничества, утверждение программы наставничества (Приложение 1 к настоящему Положению);

- создание необходимых условия для совместной деятельности наставника с закрепленным за ним наставляемым;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы наставничества (Приложение 2, 3 к настоящему Положению);

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества;

- совершенствование форм наставничества в соответствии с изменяющимися потребностями Колледжа;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта организации наставничества;

- формирование предложения о моральном и материальном стимулировании наставников.

5.6 Оплата за наставничество по направлениям «профессионально- педагогическое наставничество», «методическое наставничество», «конкурсное наставничество» производится в соответствии с локальными нормативными актами Колледжа.

5.7 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого, на период до двух лет в зависимости от уровня профессиональной подготовки наставляемого, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта.

5.8 Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;

- перевод наставника на другую работу;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым;

- иным основаниям.

5.9 Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемого поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

5.10 Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора по направлениям деятельности) 1 раз в семестр, при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

## **VI. ФУНКЦИИ НАСТАВНИКА В КОЛЛЕДЖЕ**

6.1. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита наставляемого.

6.2. Наставник, в ходе реализации программы наставничества выполняет следующие трудовые функции и соответствующие им трудовые действия:

*Педагогическая поддержка наставляемого в деятельности:*

- диагностика мотивов и образовательного дефицита наставляемого;

- создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым;

- мотивационная (эмоционально-психологическая) поддержка наставляемого;
- формирование у наставляемого установки на преодоление образовательных дефицитов в период самоуправляемой деятельности;
- помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент);
- оказание ситуативной помощи в выполняемой деятельности;
- организация оптимальных и безопасных условий (среды) деятельности сопровождаемого;
- демонстрация образцов деятельности, поведения, отвечающим требованиям организационной культуры Колледжа;
- совместная с сопровождаемым рефлексия личностного роста.

*Обучение:*

- информирование;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов деятельности;
- организация учебной деятельности сопровождаемого;
- создание учебных (проблемных) ситуаций;
- консультирование;
- контроль и оценивание результатов учебной деятельности.
- самодиагностика и самооценка собственных образовательных дефицитов;
- проектирование программы и плана самообразования с выявленными образовательными дефицитами;
- овладение знаниями, умениями, навыками, компетенциями.

*Социализация:*

- диагностика межличностных отношений в коллективе;
- выявление проблемных и конфликтных ситуаций;
- разрешение проблемных и конфликтных ситуаций;
- посредничество во взаимодействии сопровождаемого и коллектива (обучающихся, педагогов, родителей, интернет-партнеров, представителей внешнего контекста).

6.3. Для выполнения трудовых функций, указанных в п.6.2 наставник должен обладать следующими компетенциями:

- наличие высокой квалификации и опыта;
- отсутствие образовательного дефицита, существующего у наставляемого;
- наличие личного опыта преодоления образовательного дефицита (на собственном примере или в процессе практического обучения при работе с другими сопровождаемыми);
- эмоциональный интеллект;
- коммуникативная компетенция (включая готовность к межпоколенческой коммуникации; владение различными стилями педагогического общения);
- педагогический такт;
- готовность к сотрудничеству;
- креативность, способность решать нестандартные задачи;

6.4 При работе с особыми категориями наставляемых (лица с ОВЗ, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, и т.д.) привлекаются наставники, имеющие специальную подготовку.

Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. При прохождении практики или стажировки обучающегося на производстве наставником, как правило, является

высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за обучающимся на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия.

При применении «студенческого наставничества» наставником может быть успешный обучающийся, имеющий определенные достижения в области дефицита наставляемого.

## **VII. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО**

7.1. В период выполнения программы наставничества, наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, запланированные в программе наставничества;
- овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, выстраивать эффективное взаимоотношение с наставником;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

## **VIII. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- список наставников;
- приказы директора Колледжа;
- программа наставничества;
- протоколы педагогического совета, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора Колледжа после рассмотрения и согласования Советом колледжа.