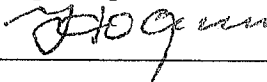




**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение**  
**Архангельской области**  
**«Котласский электромеханический техникум»**  
**(ГАПОУ АО «КЭМТ»)**

**Утверждаю**

Директор ГАПОУ АО «КЭМТ»

 Н.С. Носарев

«23 сентября 2020 г.»

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (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 24 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.
- 1.2. Целевая модель наставничества ГАПОУ АО «Котласский электромеханический техникум» (далее техникум), 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. Куратор-сотрудник техникума, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
  - 2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в техникуме.
  - 2.8. Благодарный выпускник - выпускник техникума, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов 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.
- 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 персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
  - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
  - 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, который назначается приказом директора.
- 4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором техникума, куратором, педагогами, руководителями групп и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
- 4.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:
- проявившие выдающиеся способности;
  - демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
  - с ограниченными возможностями здоровья;
  - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
  - имеющие проблемы с поведением;
  - не принимающие участие в жизни техникума, отстраненных от коллектива.
- 4.6. Наставляемыми могут быть педагоги:
- молодые специалисты;
  - 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.
- 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 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.
- 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 три формы наставничества: «Студент – студент», «Учитель – учитель», «Работодатель – студент».

- 5.2. Представление программ наставничества в форме «Студент – студент» «Учитель – учитель», «Работодатель – студент» на студенческой 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.
- 5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.5. 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, взаимообогащения и открытого диалога;
  - ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;
  - предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, указывать на риски и противоречия;
  - не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
  - оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять 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. Наставник имеет право:**

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием федеральных программ;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в различных конкурсах по наставничеству.

## **9. Обязанности наставляемого**

### **9.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, обязано:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности, Правила поведения студентов техникума;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- выполнять этапы реализации программы наставничества.

## **10. Права наставляемого**

### **10.1. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, имеет право:**

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в различных конкурсах по наставничеству;
- 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;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;
- поддержка системы наставничества через официальную группу техникума «ВКонтакте»;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте техникума;
- создание методической копилки с программами наставничества;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

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

### **12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:**

- настоящее Положение;
- приказ директора техникума о внедрении целевой модели наставничества;

- целевая модель наставничества в ГАПОУ АО «Котлаский электромеханический техникум»;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в техникуме;
- приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества;
- приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;
- протокол заседаний педагогического, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Принято на педагогическом совете 22.09.2020 года, протокол №3