

Министерство образования Красноярского края  
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Сосновоборский механико-технологический техникум»

РАССМОТРЕНО  
Советом КГБПОУ  
«Сосновоборский механико-  
технологический техникум»  
Протокол от 20.06.2024 № 3

Приложение № 15  
к приказу КГБПОУ  
«Сосновоборский механико-  
технологический техникум»  
от 21.06.2024 № 222

ПОЛОЖЕНИЕ  
о наставничестве

в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении  
«Сосновоборский механико-технологический техникум»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» (далее соответственно – Положение, техникум) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в техникуме.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, Распоряжением Минпросвещения России 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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»), Региональной целевой моделью наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края (приложение к приказу министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-05), Уставом КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум».

1.3. Термины и 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 целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

– программа наставничества — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

– персонализированная программа наставничества (индивидуальный план) - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая

описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон;

– молодой специалист – педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;

– 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся»;

– 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;

– куратор — сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;

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

#### 1.4. Настоящее Положение:

– определяет цель и задачи наставничества в соответствии с Региональной целевой моделью наставничества обучающихся (далее – Региональная целевая модель);

– определяет основные направления системы наставничества в техникуме;

– 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 техникуме и его эффективности.

#### 1.5. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

– наставник;

– лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

– директор;

– куратор наставнической деятельности в техникуме;

– родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся;

– 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 другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1.6. Наставничество представляет собой один из механизмов формирования непрерывного процесса трансляции знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных сотрудников и успешных обучающихся.

#### 1.7. Наставничество организуется для:

– обучающихся по программам среднего профессионального образования;

– преподавателей и мастеров производственного обучения, реализующих образовательные программы СПО.

1.8. Формы наставничества и вариации ролевых моделей, реализуемые в техникуме:

Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успевающий – неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;</li> <li>– «лидер – пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;</li> <li>– «равный – равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.</li> </ul>
Преподаватель-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «опытный преподаватель (мастер производственного обучения) – молодой специалист» - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</li> <li>– «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;</li> <li>– «педагог-новатор – консервативный педагог» - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</li> <li>– «опытный предметник – неопытный предметник» - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.)</li> </ul>
Работодатель – студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию»</li> <li>– краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;</li> <li>– «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.</li> </ul>
Преподаватель/мастер производственного обучения — студент	<ul style="list-style-type: none"> <li>– «активный профессионал – равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</li> <li>– «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель, продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.</li> </ul>

1.9. 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.

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

1.10. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

## **2. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ТЕХНИКУМА**

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, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагогам) техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей, закрепление молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачами наставничества являются:

для обучающихся:

- 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 обучающегося;
- поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах;

для преподавателей:

- создание в техникуме психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогов техникума;
- ускорение процесса профессионального становления и развития преподавателей, развитие 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 техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Система наставничества строится на следующих принципах:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий);

- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

- принцип стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);

- принцип легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающий покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);

- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (реализация программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому);

- принцип личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

2.4. Наставническая деятельность в техникуме предполагает осуществление следующих функций:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Региональной целевой модели;

- разработка, апробация и реализация программ наставничества;

- назначение куратора(ов) и наставников программ наставничества в техникуме;

- обучение кураторов и наставников, контроль их деятельности;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Региональной целевой модели, в формате непрерывного образования;

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

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

- обеспечение внесения данных в региональную электронную платформу «Наставник»;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества.

### **3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, помимо этого техникум разрабатывает и утверждает следующие документы:

- дорожную карту внедрения Региональной целевой модели в техникуме;

- программа(ы) наставничества.

3.2. Программа наставничества разрабатывается куратором с участием наставников и консультационной поддержке Регионального центра наставничества и включает в себя:

– реализуемые в техникуме формы наставничества (студент – студент, преподаватель – преподаватель, преподаватель/мастер производственного обучения — студент, работодатель – студент);

– индивидуальные планы развития наставляемых.

3.3. Наставническая деятельность включает в себя шесть этапов:

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

2 этап. Формирование базы наставляемых на основании заявлений наставляемых ([Приложение № 1](#) к настоящему Положению).

3 этап. Формирование базы наставников на основании заявлений наставников ([Приложение № 2](#) к настоящему Положению).

4 этап. Формирование наставнических пар.

5 этап. Организация и осуществление работы наставнических пар.

6 этап. Внутренний мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

3.4. В срок до 01 октября текущего учебного года куратор принимает заявления наставляемых ([Приложение № 1](#)) и заявления ([Приложение № 2](#) к настоящему Положению) и портфолио ([Приложение № 3](#)) наставников по соответствующим формам наставничества.

3.5. Назначение куратора и наставника, начало и продолжительность наставничества определяется приказом директора.

3.6. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Преподаватель/мастер производственного обучения / работодатель-наставник назначается наставником с их письменного согласия ([Приложение № 4](#)).

3.7. Обучающиеся назначаются наставниками с письменного согласия совершеннолетних обучающихся ([Приложение № 4](#)) / письменного согласия несовершеннолетних обучающихся и письменного согласия их родителей ([Приложение № 5](#)).

3.8. Наставляемому наставник назначается с письменного согласия наставляемого ([Приложение № 6](#)).

3.9. Для участия в программе наставники, наставляемые, законные представители несовершеннолетних обучающихся дают согласия на обработку персональных данных.

3.10. Замена наставника производится приказом директора. Основаниями могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или наставляемого на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- отчисление наставника из техникума;
- просьба наставника или наставляемого;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.11. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор, куратор наставнической деятельности и наставники.

3.12. Ежегодно кураторы формируют базу наставников и базу наставляемых - список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве) и список молодых/начинающих педагогов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества:

– по направлению «Учебно-профессиональное наставничество в техникуме» - заместитель директора по учебно-методической работе - до 01 октября текущего учебного года;

– по направлению «Учебно-профессиональное наставничество на производстве» - заместитель директора по учебно-производственной работе (по согласованию с

руководством предприятия, где обучающийся проходит практику) - не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики на производстве;

– по направлениям «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-профилактическое наставничество» - заместитель директора по учебно-воспитательной работе - до 01 октября текущего учебного года;

– по направлению «Психолого-педагогическое сопровождение начинающего педагога» - методист, педагог-психолог - до 01 октября текущего учебного года.

3.13. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей техникума в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, обучающихся и их родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся.

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

## **4. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ**

4.1. Педагогическое наставничество:

4.1.1. Педагогическое наставничество направлено:

- на решение следующих проблем молодых специалистов/педагогов:
- трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей;
- коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);
- методической (вести учебную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок, удерживать дисциплину в группе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);
- общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции);
- психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);
- на решение проблем регионального уровня;
- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях;
- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

4.1.2. Участники педагогического наставничества.

4.1.2.1. Наставляемым в данном направлении является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

4.1.2.2. Куратором наставнических программ может выступать сотрудник техникума, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества в Региональном центре наставничества.

Функции куратора в техникуме могут выполняться заместителем директора по учебно-методической работе, старшим методистом.

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество в техникуме;
- информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов молодых специалистов, педагогических работников;
- подбирает наставников и организует их обучение;
- формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников;
- организует информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества;
- организует совместно с руководителем техникума мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в техникуме;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в техникуме, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором);
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников и предоставляет информацию в Региональный центр наставничества один раз в год.

4.1.2.3. Наставником в данном направлении является педагог со стажем работы от 3-х лет, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества в Региональном центре наставничества.

Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с техникумом, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовыми отношениями в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;
- оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдения за его деятельностью наличный уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;
- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиями техникума;
- сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

4.1.3. Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «Преподаватель-преподаватель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого и ресурсов наставника. Формы взаимодействия в ходе реализации программ педагогического наставничества перечислены в [пункте 1.8](#) настоящего Положения.

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме.

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы начинающего преподавателя, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

4.1.4. Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

- его закреплением в техникуме и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;
- улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;
- повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

4.1.5. В случае успешной реализации педагогического наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых специалистов/педагогических работников в педагогическую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов молодых специалистов/педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (техникуме);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

4.1.6. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу техникума. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор техникума в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в техникуме и замены их отсутствия.

4.2. Наставничество обучающихся в техникуме.

4.2.1. Наставничество в форме «Работодатель-студент».

4.2.1.1. Наставничество обучающихся в техникуме направлено на решение следующих проблем, возникающих в процессе подготовки обучающегося в техникуме:

- длительные сроки адаптации на производстве вследствие недостаточной подготовленности выпускников техникума к включенности в современные производственные процессы, корпоративную культуру организации;
- отсутствие у обучающихся техникума опыта взаимодействия с коллективами предприятий в период прохождения производственной практики;
- недостаточная информированность обучающихся о перспективных, востребованных в регионе профессиях, профессиях будущего;
- отсутствие или недостаточно знаний о безопасной деятельности работника, требований охраны труда;
- отсутствие практических навыков и недостаточная квалификация, несоответствие профиля полученной профессии/специальности;
- отсутствие индивидуальной траектории профессионального развития.

4.2.1.2. Участники наставничества обучающихся в техникуме в форме «Работодатель-студент».

4.2.1.2.1. Наставляемым в данном направлении является обучающийся техникума.

4.2.1.2.2. Куратором может выступать сотрудник техникума, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки в области психологии и педагогики, развитыми коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным и личностным опытом, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества в Региональном центре наставничества.

4.2.1.2.3. Куратор выполняет следующие действия:

- организует наставничество в техникуме;
- представляет его цели и задачи, планируемые итоги и возможности для наставников;
- формирует базу наставляемых и собирает от них запросы;
- подбирает наставников и организует их обучение;
- формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение.

4.2.1.3. Наставником является опытный сотрудник с большим стажем работы в организации/базы-практики, 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 обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, прошедший краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы с привлечением внешних экспертов, в том числе из Регионального центра наставничества.

4.2.1.4. Реализация программ наставничества обучающихся в техникуме в форме «Работодатель-студент».

Реализация программы обеспечивается через взаимодействия наставника с наставляемым, оказывающего помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала, осознанности в вопросах освоения профессии, самоопределения, личностного развития. Наставник реализует задачи, связанные с повышением уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорением процесса освоения основных навыков профессии.

4.2.1.5. Возможные виды программ:

- организация профессиональных проб — семинаров;
- организация мастер-классов и тренингов;
- организация совместной деятельности на учебной и производственной практике.

4.2.1.6. Наставничество в техникуме в форме «Работодатель-студент» реализуется в рамках программы практики, при выполнении проектных и исследовательских работ по заказу организаций, в бизнес-проектировании, в ярмарках вакансий, конкурсах проектных работ, дискуссиях, экскурсиях на предприятия, стажировках, проведении учебных занятий на базе практики организаций.

4.2.1.7. Возможные вариации наставничества в форме «Работодатель-студент» перечислены в [п. 1.8](#) настоящего Положения.

4.2.1.8. В случае успешной реализации программы наставничества результатом будет являться:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся 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 Красноярского края.

4.2.1.9. Среди оцениваемых результатов освоения программ наставничества:

– численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в техникуме;

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

– численный рост выпускников профессиональных образовательных организаций, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях Красноярского края;

– количество студентов с ОВЗ и студентов-сирот, успешно адаптировавшихся к самостоятельной жизни, получивших среднее профессиональное образование, трудоустроившихся на региональных предприятиях, успешно прошедших период профессиональной адаптации.

4.2.1.10. В целях организации наставничества в форме «Работодатель — студент» техникум заключает с организацией-партнером соглашение о сотрудничестве на безвозмездной основе по форме, приведенной в [Приложении № 7](#) настоящего Положения.

4.2.2. Наставничество в форме «Преподаватель/мастер производственного обучения — студент».

4.2.2.1. Наставничество в форме «Преподаватель/мастер производственного обучения — студент» направлено на решение следующих проблем обучающихся техникума:

– низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;

– отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

– невозможность качественной самореализации в рамках образовательной программы;

– отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

– низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

– кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

– конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные способности, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

– падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки.

4.2.2.2. Возможные виды программ:

– организация совместной деятельности на учебной практике;

– разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей.

4.2.2.3. Участники наставничества обучающихся в техникуме в форме «Преподаватель/мастер производственного обучения — студент».

4.2.2.3.1. Наставляемым в данном направлении является обучающийся техникума.

4.2.2.3.2. Куратором может выступать сотрудник техникума, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки в области психологии и педагогики, развитыми коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным и личностным опытом, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества в Региональном центре наставничества.

4.2.2.3.3. Куратор выполняет действия, перечисленные в [п. 4.2.1.2.3](#) настоящего Положения.

4.2.2.3.4. Наставником является участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества в Региональном центре наставничества.

4.2.2.4. Возможные вариации наставничества в форме «Преподаватель/мастер производственного обучения — студент» перечислены в п. 1.8 настоящего Положения.

4.2.2.5. Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- улучшение образовательных результатов обучающегося;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- уменьшение процентов обращений и индивидуальных запросов к психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

4.2.3. Наставничество в форме «Студент-студент».

4.2.3.1. Наставничество в форме «Студент-студент» направлено на решение следующих проблем обучающихся техникума:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные способности, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с ОВЗ;
- неприятие учебным коллективом обучающегося в ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

4.2.3.2. Участники наставничества.

4.2.3.2.1. Наставляемым в данном направлении является обучающийся техникума.

4.2.3.2.2. Куратором наставнических программ могут выступать заместитель директора по учебно-методической работе, заведующий отделением, психолог, прошедшие соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества в Региональном центре наставничества.

4.2.3.2.3. Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в техникуме;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов обучающихся, кураторов, психолога, родителей и иных заинтересованных лиц на программы наставничества;
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение;

– формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы

4.2.3.2.4. Наставником является участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества в Региональном центре наставничества.

4.2.3.2.5. Функции наставника в техникуме могут выполняться педагогом-организатором, психологом, преподавателем, куратором, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

4.2.3.2.6. Наставник осуществляет следующие действия:

– наблюдает и/или диагностирует проблемы учебного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;

– координирует работу наставников-обучающихся;

– сопровождает наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу);

– проводит рефлексию реализации программы с наставником-обучающимся;

– оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

4.2.3.2.7. Наставником-обучающимся может быть обучающийся 1-4 курсов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы с привлечением внешних экспертов, в том числе из Регионального центра наставничества.

4.2.3.2.8. Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

– является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;

– организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный-равному»;

– заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы ([Приложение № 8](#)), отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

4.2.3.3. Формы взаимодействия в ходе реализации программ наставничества «Студент-студент» перечислены в пункте 1.8 настоящего Положения.

4.2.3.4. Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

4.2.3.5. Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Студент-студент»:

– включение обучающихся в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;

– организация ролевых игр/ситуаций;

– организация совместного решения кейса;

– организация совместного выполнения поручения.

4.2.3.6. Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

– решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в учебном коллективе;

– решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);

- уменьшение процентов обращений и индивидуальных запросов к психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшения поведения в отдельных группах и/или у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА, НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

### 5.1. Права куратора:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагог-психолог, социальный педагог, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

### 5.2. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- работа проекта ежегодной Программы наставничества техникума;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
  - подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору техникума;
  - оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
  - мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
  - оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
    - своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам Министерства образования Красноярского края;
  - получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
  - анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

### 5.3. Права преподавателя / мастера производственного обучения / работодателя - наставника:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в конкурсных мероприятиях с участием преподавателей;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, за организационно-методической поддержкой;
- обращаться с заявлением к куратору и директору техникума с просьбой о сложении с него обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий Индивидуального плана;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.4. Обязанности преподавателя / мастера производственного обучения / работодателя - наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (цикловые комиссии, психологические службы, школа молодого преподавателя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- 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 обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- 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 школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- в своей наставнической деятельности руководствоваться Манифестом наставника ([Приложение № 9](#) к настоящему Положению), Руководящими принципами наставника ([Приложение № 10](#) к настоящему Положению), соблюдать Кодекс наставника [Приложение № 11](#) к настоящему Положению).

#### 5.5. Права студента-наставника:

- требовать от наставляемого надлежащего уважение к себе, техникуму, преподавателям, одноклассникам и наставнику;
- в любое время отказаться от осуществления наставничества по уважительным причинам с уведомлением куратора наставнической деятельности не менее, чем за один месяц до сложения полномочий.

#### 5.6. Обязанности студента-наставника:

- оказывать помощь и поддержку наставляемому в рамках Индивидуального плана и выбранного направления развития;
- участвовать в рассмотрении дисциплинарных нарушений, совершенных наставляемым;
- способствовать правильной организации свободного времени и досуга наставляемого, развивать интерес к культурным и духовным ценностям;
- воздействовать на наставляемого личным примером, убеждением, разъяснением, дружеским советом, обращая главное внимание на развитие положительных качеств личности, учебные и творческие способности;
- в своей наставнической деятельности руководствоваться Манифестом наставника ([Приложение № 9](#) к настоящему Положению), Руководящими принципами наставника ([Приложение № 10](#) к настоящему Положению), соблюдать Кодекс наставника [Приложение № 11](#) к настоящему Положению).

#### 5.7. Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

#### 5.8. Обязанности наставляемого:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

## **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. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.4. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

6.4.1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества является первым этапом мониторинга и направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник-наставляемый».

6.4.2. Мониторинг помогает

- выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам Региональной модели наставничества;
- отследить важные показатели качественного изменения техникума, динамику показателей социального благополучия внутри техникума, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

6.4.3. Цели мониторинга:

- оценка качества реализуемой программы наставничества;
- оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри техникума и сотрудничающих с ним организаций или индивидов.

6.4.4. Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

6.4.5. Оформление результатов.

6.4.5.1. По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ реализуемой программы наставничества. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

6.4.5.2. Анкета содержит открытые вопросы, закрытые вопросы, вопросы с оценочным параметром. Анкета учитывает особенности требований ко всем формам наставничества. SWOT-анализ проводит куратор программы.

6.4.5.3. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям,

используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

6.5. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

6.5.1. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников — это второй этап мониторинга, который позволяет оценить:

- мотивационно-личностный профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся образовательную деятельность;
- качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников;
- продолжительность адаптации обучающихся на производстве и их включенность в современные производственные процессы, корпоративную культуру организации.

6.5.2. Основываясь на результатах данного этапа, делаются выводы о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар «наставник- наставляемый».

6.5.3. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

6.5.4. Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников:

- глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
- оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
- анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник-наставляемый».

6.5.5. Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

## **7. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ**

7.1. Мотивация наставников осуществляется в материальной и нематериальной (моральной) формах.

7.2. В целях оплаты труда за наставничество педагогическим работникам осуществляются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум».

7.3. К числу лучших морально-мотивирующих наставника факторов относится поддержка системы наставничества на уровне техникума, общественном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

7.4. Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне техникума;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- проведение в техникуме конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- награждение почетными грамотами техникума «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития техникума;
- размещение информации о лучших наставниках на сайте техникума;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

7.5. Система нематериальной мотивации наставников.

7.5.1. Переход по уровням иерархии наставника происходит при получении представленных достижений, а также накоплении определенного количества баллов. Баллы начисляются за выполнение заданий, прохождение определенных этапов наставнических взаимоотношений, участие в акциях (мероприятиях).

7.5.2. Процесс начисления баллов, а также выделение определенных активностей, за которые баллы могут быть получены, находятся в ведении куратора программы наставничества и следуют логике обозначенной иерархии достижений:

- посещение мероприятия по развитию программы наставничества в техникуме – 2 балла;
- посещение мероприятия по развитию программы наставничества вне техникума – 3 балла;
- посещение региональных мероприятий – 5 баллов;
- посещение федеральных мероприятий – 20 баллов;
- проведение трех успешных встреч с наставляемым – 5 баллов;
- получение развернутого положительного отзыва от наставляемого – 2 балла;
- регулярное ведение дневника наставника – 7 баллов;
- создание наставляемым собственного проекта или продукта под руководством наставника – 15 баллов;
- публикация кейса на сайте или в социальных сетях техникума или организации-партнера – 7 баллов;
- публикация в муниципальном или региональном СМИ – 10 баллов;
- проведение наставником консультации для других наставников (в том числе с использованием системы электронного и дистанционного образования) – 8 баллов;
- проведение наставником полноценного тренинга для других наставников – 12 баллов.

7.5.3. В конце каждого цикла программы наставничества составляются рейтинги на основе накопленных наставником и наставляемыми баллов. Подобные рейтинги позволяют определить «победителей», которые получают дополнительные поощрения на финальном мероприятии. Если наставник решает принять участие в новом цикле программы, его баллы, достижения и полученный уровень не сгорают, а закрепляются за наставником.

7.5.4. В техникуме устанавливаются следующие правила перехода по трем уровням иерархии наставников — молодой наставник, продвинутый наставник, мастер-наставник.

7.5.5. Уровень 1. «Молодой наставник». Необходимые достижения для получения уровня:

- завершена одна программа наставничества;
- процент посещаемости встреч – 70% ;
- процент положительных отзывов от наставляемого – 70%;
- посещено два внешних мероприятия (выставка, лекция, концерт, вебинар, урок, фильм и т. д.);
- получено 15 дополнительных баллов.

7.5.6. Уровень 2. «Продвинутый наставник». Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены три программы наставничества;
- процент посещаемости встреч – 80% ;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 85%;
- посещено пять внешних мероприятий;
- успешно представлены два проекта с наставляемыми;
- один из наставляемых стал наставником в личном цикле программы;
- создан и размещен на сайте организации один успешный кейс;
- получено 40 дополнительных баллов.

7.5.7. Уровень 3. «Мастер-наставник». Необходимые достижения для получения уровня:

- завершены восемь программ наставничества;
- процент посещаемости встреч – 90% ;
- процент положительных отзывов от наставляемых – 90%;
- посещено десять внешних мероприятий;
- успешно представлены пять проектов с наставляемыми;
- трое наставляемых стали наставниками в личном цикле программы;
- созданы и опубликованы на сайте организации три успешных кейса;
- проведены две консультации или тренинга для будущих наставников;
- посещено одно федеральное мероприятие для наставников;
- получено 100 дополнительных баллов.

Приложение № 1  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

Директору  
КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(фио и должность / номер группы)

\_\_\_\_\_

наставляемого)

### Форма заявления наставляемого

#### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу назначить мне наставника на 202\_\_ -202\_\_ учебный год в форме наставничества \_\_\_\_\_ (указать одну или несколько форм наставничества (Студент-студент, преподаватель-преподаватель, работодатель-студент, преподаватель/мастер производственного обучения—студент) и модель наставничества).

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

К заявлению прилагаю:

1. согласие родителей (законных представителей) (для несовершеннолетних наставляемых-обучающихся).

С Положением о наставничестве в КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» ознакомлен(а).

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

Расшифровка подписи

Приложение № 2  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

### Форма заявления кандидата в наставники

Директору  
КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(ф.и.о. и должность / номер группы)

\_\_\_\_\_

кандидата в наставники)

### ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу считать меня участвующим(ей) в отборе наставников в Программу наставничества КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» на 202\_\_ -202\_\_ учебный год в форме \_\_\_\_\_ (указать одну или несколько форм наставничества (Студент-студент, преподаватель-преподаватель, работодатель-студент, преподаватель/мастер производственного обучения—студент) и модель(и) наставничества).

Контакты кандидата: тел. \_\_\_\_\_ E-mail: \_\_\_\_\_

К заявлению прилагаю:

2. портфолио на \_\_\_\_ листах (обязательно для преподавателя/мастера производственного обучения/работодателя — наставника);
3. согласие родителей (законных представителей) (для несовершеннолетних наставников-обучающихся);
4. справку об отсутствии судимости (для наставников – представителей работодателей);
5. медицинскую справку (для наставников – представителей работодателей)
6. \_\_\_\_\_ на \_\_\_\_ листах  
(иные документы, которые кандидат посчитал нужным представить)

С Положением о наставничестве в КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» ознакомлен(а).

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных в порядке, установленном законодательством РФ.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

Расшифровка подписи

Приложение № 3  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

**Формат портфолио наставника**  
(для педагогов, представителей работодателей)

фото

ФАМИЛИЯ, ИМЯ, ОТЧЕСТВО

Форма

наставничества:

\_\_\_\_\_ (преподаватель-преподаватель, работодатель-студент, преподаватель/мастер производственного обучения—студент)

Модель наставничества: \_\_\_\_\_  
(согласно п. 1.8 Положения о наставничестве в КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум»)

Образование: \_\_\_\_\_  
(уровень образования, наименование образовательной организации, которую окончил наставник, год завершения обучения)

Должность в настоящее время: \_\_\_\_\_

Профессиональный опыт, стаж работы:

\_\_\_\_\_ (краткое перечисление мест работы, должностей и периодов работы)

Опыт работы наставником: \_\_\_\_\_ лет

Профессиональные достижения \_\_\_\_\_

Профразвитие по профилю наставнической деятельности \_\_\_\_\_

Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др. \_\_\_\_\_

Наиболее значимые публикации \_\_\_\_\_

Наиболее значимые грамоты и благодарности \_\_\_\_\_

Приложение № 4  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

### Согласие наставника

Настоящим я, \_\_\_\_\_,  
(ФИО работника, занимаемая им должность с названием  
организации)

\_\_\_\_\_ ,  
даю свое согласие быть наставником с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_  
20\_\_ г. наставляемого(ых) \_\_\_\_\_,  
(ФИО наставляемого(ых), занимаемая им(и) должность/номер(а)  
групп(ы))

\_\_\_\_\_  
,  
\_\_\_\_\_  
,

, в целях осуществления следующей(их) модели(ей) наставничества:

№ п / п	Вид наставничеств а	Ожидаемый результат	Объем	Условия*	Сроки
1.					
2.					

\* Например, посещение, совместное проектирование и анализуковок, составление  
планов самообразования и пр.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
Расшифровка подписи

Приложение № 5  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

**Согласия родителей/законных представителей на участие несовершеннолетнего обучающегося в программенаставничества**

Я, \_\_\_\_\_,

(Ф.И.О. родителя/законного представителя)

данные паспорта: серия \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ Г.,

являюсь родителем (законным представителем)

(ФИО несовершеннолетнего обучающегося, в отношении которого осуществляется наставничество)

Не возражаю против участия в программе наставничества моего сына / моей дочери

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. обучающегося, в отношении которого осуществляется наставничество)

\_\_\_\_\_ года рождения, в качестве \_\_\_\_\_

(указать в качестве кого: наставника или наставляемого)

в форме наставничества \_\_\_\_\_.

(указать форму наставничества)

С условиями организации наставничества в КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» ознакомлен (а).

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

Расшифровка подписи

Подтверждаю свое согласие на обработку своих персональных данных и персональных данных моего сына / моей дочери

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О. обучающегося, в отношении которого осуществляется наставничество)

в порядке, установленном законодательством РФ.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_

Подпись

\_\_\_\_\_

Расшифровка подписи

Приложение № 6  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

**Согласие наставляемого  
на закрепление за ним наставника**

Настоящим я, \_\_\_\_\_,  
(ФИО наставляемого, должность / номер группы)

даю свое согласие на закрепление за мной с «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
в качестве наставника \_\_\_\_\_,  
(ФИО наставника, должность / номер группы, наименование организации)

\_\_\_\_\_ ,  
в форме

\_\_\_\_\_ ,  
в целях осуществления следующей модели наставничества:

№ п/п	Модель наставничества	Ожидаемый результат	Условия*	Сроки
1.				
2.				

\* Например, посещение, совместное проектирование и анализуриков, составление планов самообразования и пр.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
Подпись

\_\_\_\_\_  
Расшифровка подписи

Приложение № 7  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

**Проект соглашения о сотрудничестве образовательной организации с партнером-работодателем**

**СОГЛАШЕНИЕ О СОТРУДНИЧЕСТВЕ**

г. \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2020 г.

КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» в лице

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО лица подписавшего настоящее соглашение о сотрудничестве)

действующего на основании Устава, именуемое далее «Техникум» и «Наименование  
партнера-работодателя» в \_\_\_\_\_ лице

\_\_\_\_\_  
(должность, ФИО лица подписавшего настоящее соглашение о сотрудничестве)

действующего на основании \_\_\_\_\_, именуемое далее «Партнер», совместно  
именуемые «Стороны», в целях реализации в техникуме модели наставничества  
обучающихся техникума в форме «Работодатель-студент», заключили настоящее  
Соглашение о нижеследующем:

**1. Предмет Соглашения**

1.1. Предметом настоящего соглашения является сотрудничество Сторон в форме социального партнерства и на безвозмездной основе в целях осуществления Программ наставничества обучающихся Техникума.

1.2. Целью сотрудничества является организация наставнической поддержки обучающихся Техникума в рамках форм наставничества «Работодатель-студент».

**2. Права и обязанности Сторон**

**2.1. Партнер вправе:**

- участвовать в реализации Программ наставничества обучающихся, реализуемых в Техникуме;
- приглашать обучающихся Техникума на мероприятия, проходящие на базе Партнера в рамках Программ наставничества, реализуемой в рамках форм наставничества «работодатель – студент»;
- принимать участие в составлении Программы наставничества обучающихся Техникума, а также знакомиться с информационными, организационными и методическими материалами, сопровождающими наставническую деятельность в части, его касающейся;
- размещать информацию об участии своей организации в реализации Программы наставничества обучающихся Техникума в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет, в целях формирования имиджа социально-ответственной организации-работодателя.

2.2. Участвуя в наставнической деятельности Техникума, Партнер принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Техникума для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по внедрению Целевой модели наставничества;
- выдвигает наставников в соответствии с критериями, предложенными Техникумом;

- обеспечивает участие своих наставников в обязательных мероприятиях Программы наставничества Техникума;
- обеспечивает сбор и предоставление наставниками всех документов, необходимых для участия в Программе наставничества Техникума (например, справок об отсутствии судимости, медицинских справок и пр.);
- оказывает содействие наставническим парам в части реализации Индивидуального плана развития наставляемого под руководством наставника;
- несет полную ответственность за действия своих сотрудников, выполняющих роль наставников в Программе наставничества Техникума.

#### 2.3. Техникум имеет право:

- на получение полной информации о результатах проведения Партнером мероприятий для участников Программы наставничества на базе Партнера;
- посещения представителями Техникума мероприятий, проводимых Партнером для наставляемых, участвующих в Программе наставничества по форме «работодатель-студент» на базе Партнера, заранее согласовав с Партнером время и цель посещения;
- по согласованию с Партнером размещать информацию о его участии в реализации Программы наставничества Техникума в средствах массовой информации, в т.ч. - в сети Интернет;
- запрашивать и получать у Партнера информацию, имеющую отношение к предмету настоящего Соглашения.

#### 2.5. Техникум принимает на себя следующие обязательства:

- определяет уполномоченного сотрудника по работе с представителями Партнера для оперативного решения вопросов, возникающих при совместной работе по организации наставнической деятельности;
- формирует группу обучающихся, изъявивших принять участие в Программе наставничества с участием Партнера;
- обеспечивает сопровождение наставляемых для участия в мероприятиях на базе Партнера, реализуемых в рамках настоящего Соглашения;
- предоставляет Партнеру всю необходимую информацию о реализации Программы наставничества в Техникуме;
- оказывает наставникам-сотрудникам Партнера необходимую методическую, консультационную и информационную поддержку.

### 3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Стороны обязуются соблюдать требования в отношении конфиденциальной и личной информации, ставшей известной Сторонам в результате исполнения настоящего Соглашения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Стороны обязуются своевременно информировать друг друга о переносе сроков и места проведения запланированных совместных мероприятий, проблемах и затруднениях, возникающих при исполнении настоящего Соглашения, а также совместно обсуждать и оценивать результаты совместной работы.

3.3. В решении вопросов, не предусмотренных настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Все споры и разногласия по настоящему Соглашению решаются путем переговоров между Сторонами.

3.5. Настоящее Соглашение может быть изменено или расторгнуто по соглашению Сторон. Соглашение об изменении или расторжении настоящего Соглашения должно быть составлено в письменной форме и подписано Сторонами.

3.6. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует до \_\_\_\_\_ г.

#### 4. Юридические адреса и подписи Сторон

КГБПОУ «Сосновоборский механико-  
технологический техникум»  
662510, Красноярский край, г.  
Сосновоборск, ул. Юности, 7  
Директор

Наименование партнера-работодателя

\_\_\_\_\_/./\_\_\_\_\_  
ФИО и подпись

Приложение № 8  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

**Форма дневника наблюдений за ходом реализации наставнической программы**

ФИО наставника \_\_\_\_\_  
 ФИО наставляемого \_\_\_\_\_  
 Программа наставничества \_\_\_\_\_  
 Форма наставничества \_\_\_\_\_  
 Направление \_\_\_\_\_  
 Наименование проекта \_\_\_\_\_

Дата встречи	Формат и форма встречи (очно/дистанционно; индивидуальная / групповая; диалог / обсуждение / экскурсия / публичная лекция / практическая работа над проектом)	Цель (тема встречи)	Содержание	Результат	Шкала моего эмоционального и профессионального состояния от 1 до 3 (где 3 – позитивно и мотивированно, 2 – заинтересовано, но безынициативно, 1 – негативно и бесполезно)	Шкала обратной связи от наставляемого от 1 до 3 (где 3 – активно реагировал и выражал интерес, 2 – был заинтересован, но неохотно участвовал, 1 – был пассивен и не заинтересован)
...						
...						
Показатель удовлетворенности взаимодействия наставнической пары: 0-1 – низкий, 1-2 – средний, 2-3 – высокий						

Наставник \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Наставляемый \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

### Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый\*.
11. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

\* Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации);
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

### Руководящие принципы наставника

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставник успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

Приложение № 11  
к Положению о наставничестве  
в КГБПОУ «Сосновоборский  
механико-технологический техникум»,  
утвержденному приказом  
от 21.06.2024 № 222

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение.
2. Не критикую, а изучаю ситуацию.
3. Не обвиняю, а поддерживаю.
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
6. Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и Техникумом.
7. Не утверждаю, а советуюсь.
8. Не отрываюсь от практики.
9. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
10. Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.