



государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Челябинский автотранспортный техникум»  
(ГБПОУ «ЧАТТ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ «ЧАТТ»  
Е.П.Гонтарев  
11  
2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ  
НАСТАВНИЧЕСТВО ОБУЧАЮЩИХСЯ  
В ГБПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ТЕХНИКУМ»

ПУВ-01 -12

- 1 РАЗРАБОТАН Временной рабочей группой БПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»
- 2 ВНЕСЕН Методическим советом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»
- 3 ПРИНЯТ Педагогическим советом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум» (протокол от 19.11.2020 № 03)
- 4 ВВЕДЕН Впервые
- 5 РЕДАКЦИЯ № 1
- 6 Решением Педагогического совета ГБПОУ «ЧАТТ» от 19.11.2020 (протокол от 19.11.2020 № 03) и приказом от 20.11.2020 № 283-Кк введен в действие с 01.12.2020.



## Содержание

|  |    |
|--|----|
| 1 Назначение и область применения .....  | 3  |
| 2 Нормативные ссылки .....   | 3  |
| 3 Основные положения .....   | 5  |
| 3.1 Цель внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ» .....   | 5  |
| 3.2 Задачи внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ» .....   | 5  |
| 3.3 Ожидаемые результаты внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ.» .....                                      | 6  |
| 3.4 Термины и определения .....  | 6  |
| 4 Формы наставничества и механизмы их внедрения .....  | 8  |
| 4.1 Форма наставничества «студент – студент» .....   | 8  |
| 4.2 Форма наставничества «педагог – студент» .....   | 11 |
| 4.3 Форма наставничества «работодатель – студент» .....  | 15 |
| 5 Основные права и обязанности куратора, наставника и наставляемого                                  | 19 |
| 6 Процедура отбора и требования, предъявляемые к наставникам. Организация обучения наставников ..... | 24 |
| 7 Процедуры формирования и закрепления наставнических пар (групп) .....                              | 27 |
| 8 Формы и сроки отчетности наставника и куратора о реализации программ наставничества ..             | 29 |
| 9 Критерии эффективности реализации программ наставничества .....                                    | 30 |
| 10 Порядок публикации результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества .....        | 34 |
| Приложение А (обязательное) Форма записи. Лист рассылки .....  | 35 |
| Лист регистрации изменений .....   | 36 |
| Лист согласования .....  | 37 |



## 1 Назначение и область применения

Настоящее положение является локальным нормативным актом ГБПОУ «ЧАТТ», определяющим требования к организации работы по наставничеству.

Положение о наставничестве ГБПОУ «ЧАТТ» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» в целях внедрения в ГБПОУ «ЧАТТ» региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО).

Требования данного положения обязательны для исполнения сотрудниками, преподавателями, обучающимися ГБПОУ «ЧАТТ» по очной и заочной формам обучения.

## 2 Нормативные ссылки

Нормативно-правовыми основаниями внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ» являются:

Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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»,

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №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»),

Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области».

Приказ ГБПОУ «ЧАТТ» от 20.11.2020 №283-Кк «О внедрении целевой модели наставничества в ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум».



### 3 Основные положения

#### 3.1 Цель внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ»

Цель внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ» – максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося (наставляемого), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся.

#### 3.2 Задачи внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ»

подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

улучшение показателей обучающихся в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

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

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ГБПОУ «ЧАТТ», способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.



### 3.3 Ожидаемые результаты внедрения РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ»

Внедрение РЦМ НО в ГБПОУ «ЧАТТ» предполагает следующие ожидаемые результаты:

измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

улучшение психологического климата в ГБПОУ «ЧАТТ» как среди обучающихся, так и внутри коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ благодаря формированию устойчивых связей между ГБПОУ «ЧАТТ» и бизнесом.

### 3.4 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 определенной 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.



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.

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. Наставляемым может быть любой студент профессиональной образовательной организации. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Куратор – сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.





#### 4 Формы наставничества и механизмы их внедрения в ГБПОУ «ЧАТТ»

##### 4.1 Форма наставничества «студент – студент»

Наставничество в форме «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели реализации наставничества в форме «студент – студент»:

разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

адаптация первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

Задачи реализации наставничества в форме «студент – студент»:

создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;

содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;



помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;

совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

Портрет участников пары «студент (наставник) – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть признан обучающийся ГБПОУ «ЧАТТ», обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации; возможный участник / победитель региональных и всероссийских мероприятий, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства.

Наставляемые – обучающиеся ГБПОУ «ЧАТТ»:

социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ГБПОУ «ЧАТТ»;

с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

Механизм реализации наставничества в форме «студент – студент»:



закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

Направления работы наставника:

помощь в адаптации и сплочение студенческого коллектива;

контроль проживания и организации досуга студентов, проживающих в общежитии;

проектная деятельность;

внеурочная деятельность;

учебная деятельность;

подготовка к участию в мероприятиях, конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

Мотивация наставников:

приобретение опыта управленческой деятельности, повышение собственного статуса (рейтинга); проявление инициативы и самостоятельности в образовательном процессе;

возможность развития дополнительных метакомпетенций, воспользовавшись комплексом мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников; мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников и др.;

взаимодействие с менторами-консультантами и профессионально-личностное развитие (обогащение);



Критерии оценки результатов реализации программ наставничества:

Среди оцениваемых результатов могут быть:

повышение успеваемости наставляемых;

рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);

снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;

повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

#### 4.2 Форма наставничества «педагог – студент»

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся одной профессиональной образовательной организации.

Цель реализации наставничества в форме «педагог – студент» – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и



творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в ГБПОУ «ЧАТТ».

Задачи реализации наставничества в форме «педагог – студент»:

создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческой активности;

содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;

помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;

совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

Портрет участников пары «педагог – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть признан педагогический работник ГБПОУ «ЧАТТ», обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке обучающихся, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.



Наставляемые – обучающиеся ГБПОУ «ЧАТТ»:

социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ГБПОУ «ЧАТТ»;

с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

Механизм реализации наставничества в форме «педагог – студент»:

закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

Направления работы наставника:

учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;

социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.;

индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения



родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Мотивация наставников:

приобретение опыта наставнической деятельности;

возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;

пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;

повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

Критерии оценки результатов реализации программ наставничества

Среди оцениваемых результатов могут быть:

повышение успеваемости наставляемых;

рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;



количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);

снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;

повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

#### 4.3 Форма наставничества «работодатель – студент»

Наставничество в форме «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Цель реализации наставничества в форме «работодатель – студент» – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Задачи реализации наставничества в форме «работодатель – студент»:





помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;

создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации);

получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;

подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;

повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

Портрет участников пары «работодатель – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть закреплен высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

Механизм реализации наставничества в форме «работодатель – студент».

Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация



различных видов взаимодействия (за рамками основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

Направления работы наставника:

повышение уровня успеваемости наставляемого;

профессиональное сопровождение развития карьеры;

формирование профессиональных навыков наставляемого;

адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Мотивация наставников:

приобретение опыта наставнической деятельности;

признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;

получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;

развитие коммуникативных и иных гибких навыков;

получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;

получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

Критерии оценки результатов реализации программ наставничества. Среди оцениваемых результатов могут быть:

улучшение образовательных результатов обучающегося;



численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей работодателей;

численный рост реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий;

увеличение числа обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;

повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.



5 Основные права и обязанности куратора, наставника и наставляемого, родителей (законных представителей), если наставляемый несовершеннолетний

1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

разработка ежегодной Программы наставничества ГБПОУ «ЧАТТ»;

организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директору ГБПОУ «ЧАТТ»;

оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;

своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества по запросам регионального центра наставничества ГБОУ «Образовательный комплекс «Смена»;

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 ГБПОУ «ЧАТТ» и участие в его распространении.

2. Куратор имеет право:

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 информации в ГБПОУ «ЧАТТ»;

вносить предложения по внесению изменений, дополнений в документы ГБПОУ «ЧАТТ», сопровождающие наставническую деятельность;

инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ГБПОУ «ЧАТТ»;

принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

вносить на рассмотрение руководству ГБПОУ «ЧАТТ» предложения об организации взаимодействия наставнических пар, о поощрении участников наставнической деятельности;

на поощрение при разработке Программ наставничества высокого качества, выполнении показателей эффективности наставничества.

### 3. Наставник обязан:

помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч.



оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ГБПОУ «ЧАТТ».

#### 4. Наставник имеет право:

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

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ГБПОУ «ЧАТТ», в том числе – с деятельностью наставляемого;

выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой, с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества;

обращаться к директору ГБПОУ «ЧАТТ» с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного



выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

5. Наставляемый обязан:

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, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ГБПОУ «ЧАТТ».

6. Наставляемый имеет право:

пользоваться имеющейся в ГБПОУ «ЧАТТ» 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;

принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ГБПОУ «ЧАТТ».





## 6 Процедура отбора и требования, предъявляемые к наставникам. Организация обучения наставников

Первоначальный отбор кандидатов в наставники предполагает организацию куратором встречи с потенциальными наставниками, заполнение анкеты наставника каждым кандидатом. Представление председателями предметно-цикловых комиссий характеристик и/или рекомендаций кандидатов в наставники. Собеседование куратора с кандидатами в наставники (после изучения анкет, характеристик) с целью оценки личных и деловых качеств будущих наставников, степени их заинтересованности в обучении и будущем сотрудничестве, организационных и временных возможностей претендентов, готовность к долгосрочной совместной деятельности.

Порядок присвоения статуса «наставник» включает следующие основные этапы:

1. Подача заявления со стороны кандидата в наставники на присвоение статуса «наставник» лицу, ответственному за реализацию программы наставничества (куратору).
2. Оценка компетенций кандидата в наставники.
3. Прохождение стажировки или пробного периода наставничества и получение положительных отзывов после их окончания (при необходимости).
4. Присвоение статуса «наставник».

Основные подходы к определению компетенций (групп компетенций) наставников включают в себя следующие требования к личности наставника:

1. Профессиональный опыт в области формируемых у наставляемых компетенций.



2. Педагогический опыт, включая владение современными методами и технологиями наставничества, такими как обучение на рабочем месте, инструктаж, объяснение, вопросные техники, направленные на самостоятельное нахождение решения наставляемым, и другие методы, а также умение применять их в онлайн среде.

3. Развитое мышление, включая: умение формулировать цели обучения (развития) наставляемого; способность подбирать учебные проблемы и задачи (кейсы, практические ситуации), адаптировать их под нужды конкретной профессиональной задачи, а также находить их решение, в том числе совместно с подопечным; умение выделять главное и определять причинно-следственные связи; проактивность, понимаемая как способность планировать будущее и создавать ситуацию, выбирая свои действия и запуская их по своей инициативе, опережая события и формируя нужные реакции у окружающих, способность инициировать проекты по развитию наставляемых; риск-ориентированное мышление, умение видеть решения и возможности, а также препятствия.

4. Эффективные коммуникации (общение), включая: способность донести информацию с учётом особенностей восприятия наставляемого, грамотно аргументировать.

5. Постоянное саморазвитие, самообучение.

6. Психологическое здоровье, включая: адаптивность, которая характеризуется способностью определять и реагировать на неожиданные изменения, в том числе в профессиональной и социальной среде, своевременно менять планы и действия, исходя из новых условий; социальный интеллект, позволяющий понимать свое и чужое поведение, а также- управлять им сообразно ситуации. Эмоциональный интеллект как умение распознавать эмоции, понимать намерения,- мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях



решения практических задач. Эмоциональный интеллект предполагает сформированное умение управлять конфликтами и стрессом.

7. Информационная компетентность, понимаемая как способность к поиску, отбору и систематизации информации, а также ИКТ-компетентность, связанная с использованием современных подходов к наставничеству в онлайн пространстве.

Механизм отбора наставников и наставляемых осуществляется через рассмотрение кандидатур на заседании малого педагогического совета ГБПОУ «ЧАТТ» и утверждение руководителем по итогам его заседания, внесение изменений в утвержденный список в течение года осуществляется руководителем ГБПОУ «ЧАТТ».

Организация обучения наставников, включающее различные формы деятельности: лекции, семинары, тренинги, мастер-классы, деловые игры, самостоятельное изучение тематических ресурсов в сети Интернет, практические занятия, осуществляется на регулярной основе в плановом режиме в соответствии с графиком, составленным куратором, который ежегодно утверждается директором ГБПОУ «ЧАТТ».

Наличие статуса «наставник» может быть учтено при проведении оценки (аттестации) педагогических работников; в результатах оценки деятельности работников ГБПОУ «ЧАТТ» и в системе материальной и нематериальной мотивации по решению руководства ГБПОУ «ЧАТТ», включая решение вопросов, связанных с поощрением или награждением.



## 7 Процедуры формирования и закрепления наставнических пар (групп)

Формирование и закрепление наставнических пар (групп) из наставника и наставляемого (наставляемых), в том числе предоставление согласий на обработку персональных данных от участников программ наставничества или их родителями (законными представителями) наставляемого в случае, если наставляемый несовершеннолетний, производится после утверждения наставников и издания соответствующего приказа директором ГБПОУ «ЧАТТ».

Основная задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых, подходящих друг другу по критериям.

Основные критерии:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

В целях формирования оптимальных наставнических пар/групп необходимо:

1. Провести встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.

2. Получить обратную связь от участников встречи и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

На данном этапе куратор осуществляет:

проведение консультаций;



организацию встречи для формирования пар или групп;

обеспечение психологического сопровождения;

выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы;

анализ сильных и слабых сторон участников, постановка цель и задач на конкретные периоды;

предоставление методических и иных материалов по взаимодействию.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

Организация работы наставнических пар/групп:

работа в каждой паре/группе организуется по схеме: встреча-знакомство, встреча-планирование, комплекс последовательных рабочих встреч, итоговая встреча. Время: одна встреча - от 30 до 90 минут, минимум 2 раза в месяц. Длительность всех встреч определяется в зависимости от формы и индивидуальной ситуации, но не менее 3 месяцев.

Завершение наставничества:

первый уровень завершения программы – подведение итогов взаимодействия пар/групп;

второй уровень завершения программы – подведение итогов программы наставничества ГБПОУ «ЧАТТ»;

третий уровень завершения программы – публичное подведение итогов и популяризация наиболее успешных практик.



## 8 Формы и сроки отчетности наставника и куратора о реализации программ наставничества

1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в ГБПОУ «ЧАТТ» осуществляется образовательной организацией. Наставники предоставляют отчет куратору программы до 25 числа каждого месяца.

2. Образовательной организацией обеспечивается участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области, путем представления данных по результатам мониторинга:

региональному координатору ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена» ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным;

в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федеральной статистического наблюдения.



## 9 Критерии эффективности реализации программ наставничества

Основным показателем эффективности внедрения РЦМ НО на уровне профессиональной образовательной организации является оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в ГБПОУ «ЧАТТ» осуществляется образовательной организацией.

При проведении оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества понимается участие обучающихся в программах наставничества ГБПОУ «ЧАТТ».

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

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.

Мониторинг программ наставничества состоит из двух основных этапов:

Этап 1 – оценка качества процесса реализации программ наставничества;

Этап 2 – оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества и помогает, как выявить соответствие



условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций и индивидов.

Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов; обоснование требований к процессу реализации программы наставничества; описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых); определение условий эффективной программы наставничества; контроль показателей социального и профессионального благополучия; анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

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.

Среди оцениваемых параметров:

сильные и слабые стороны программы наставничества;

возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;





процент реализации образовательных и культурных проектов, в том числе совместно с представителем предприятий;

процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях.

Второй этап мониторинга позволяет оценить: динамику образовательных результатов; развитие гибких навыков, необходимых для гармоничного развития личности; повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования; степень включенности обучающихся в проектную деятельность, выполняемую по заданию предприятия; качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы; увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем.

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 наставничества.

Соответственно, все зависимые от воздействия программы наставничества параметры фиксируются дважды.

Мониторинг влияния программы наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели:

- 1) оценка изучаемых личностных характеристик участников программы;
- 2) оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательной программы);
- 3) анализ и корректировка стратегий образования пар «наставник – наставляемый».



Среди задач, решаемых с помощью мониторинга, можно выделить: 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 и т.д.

Результатом данного этапа являются оценка и динамика:

развития гибких навыков участников программы наставничества;

уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;

качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ.

Среди оцениваемых параметров:

уровень сформированности гибких навыков;

понимание собственного будущего;

вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;

успеваемость обучающихся по основным предметам;

ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку.



10 Порядок публикации результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества

Результаты реализации программ наставничества публикуются на сайте ГБПОУ «ЧАТТ» в обобщенном виде.







### Лист согласования

Разработал/составил

Руководитель  
воспитательного отдела

Е.А. Антохина

Согласовано

Заместитель директора по  
учебной работе

Е.В. Лебедева

Разрешил к применению

Директор

Е.П. Гонтарев