

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Рябиченко Сергей Николаевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 14.03.2022 09:51:29  
Уникальный программный ключ:  
3143b550c41e5e33565481ff81d670c6c4f9

**ПРИНЯТО**  
решением Управляющего совета  
ГБПОУ КК «КМТ»  
Протокол от 17 марта 2020 № 7

**УТВЕРЖДЕНО**  
приказом директора техникума

от 27 марта 2020 № 320

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Краснодарский монтажный техникум» (ГБПОУ КК «КМТ»)

#### 1. Общие положения

1.1 Положение о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Краснодарского края «Краснодарский монтажный техникум» (далее—Положение, техникум) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (далее - ФГОС СПО);
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися;
- Уставом техникума;
- локальными нормативными актами техникума.

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

1.3. Наставничество представляет собой одну из форм инвестиций в развитие Организации в виде непрерывного процесса передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) Предприятия обучающимся Техникума в период реализации РП УП и РП ПП.

1.4 Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – педагоги).

1.5 Задачи внедрения целевой модели наставничества:

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

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

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

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

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

- улучшение показателей техникума, осуществляющего деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

1.6. Основные задачи наставничества при реализации программ обучения обучающихся Техникума на Предприятиях:

1.6.1. Комплексное освоение обучающимися Техникума всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения ОПОП СПО, формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы, передачи наставником личного опыта.

1.6.2. Повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников Техникума.

1.6.3. Сопровождение обучающихся Техникума на Предприятии в период реализации РП УП и РП ПП.

1.6.4. Мобильная корректировка профессиональных навыков обучающихся Техникума на Предприятии в период реализации РП УП и РП ПП.

1.6.5. Повышение мотивации обучающихся Техникума к установлению длительных трудовых отношений с Предприятием по окончании курса обучения в Техникуме.

1.6.6. Приобщение обучающихся Техникума к корпоративной культуре Предприятия.

1.6.7. Содействие достижению обучающимися высокого качества труда.

1.7 Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

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

- улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;

- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;

- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ техникума благодаря формированию устойчивых связей между техникумом и бизнесом.

## **2. Формы наставничества**

2.1 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.

Формы наставничества:

- «студент - студент»;

- «преподаватель - преподаватель»;

- «работодатель - студент».

2.2 Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся техникума между собой, обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими студентам-наставникам оказать весомое влияние на наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,

- развитие гибких навыков и метакомпетенций,

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,

- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации,

-формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпусков.

Варианты программы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:  
- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

-взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

-взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности (проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах).

2.3. Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

-развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

-ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

-прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

-ускорить процесс профессионального становления преподавателя.

Результаты правильной организации работы наставников: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу; повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах; сокращение числа конфликтов с

педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

Варианты формы наставничества «преподаватель - преподаватель»:  
- взаимодействие «опытный преподаватель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

2.4 Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и региональных предприятий с целью получения студентами – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи деятельности наставника-работодателя в отношении студента:

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

-повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,

-повышение уровня профессиональной подготовки студента,

-ускорение процесса освоения основных навыков профессии,

-содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставникам в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост выпускников техникума, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях края.

Варианты формы наставничества «работодатель – студент»:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель»-мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «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;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

### **3. Роль наставника на основе регламента обучения и реальной производственной ситуации**

3.1. Наставник - работник Предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, профессиональными знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию и закрепленный за обучающимся или группой обучающихся в качестве наставника приказом руководителя Предприятия. Данное Положение действует до утверждения нового положения или до отмены его действия приказом директора техникума. Наставником назначаются работники Предприятия с их письменного согласия. Наставник должен знать: основы педагогики, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации; правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ; нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

3.2. Наставник имеет право:

3.2.1. Требовать от обучающихся выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка Предприятия, санитарных, противопожарных и иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанных с практическим обучением.

3.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающихся, вносить предложения руководителю Техникума о поощрении отдельных обучающихся.

3.2.3. Принимать участие в процедуре оценки практического опыта, общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе обучения по программа РП УП и РП ПП.

3.3. Наставник обязан:

3.3.1. Ознакомить обучающихся с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами Предприятия.

3.3.2. Проводить обучение в соответствии с графиком учебного процесса Техникума и контролировать работу, выполняемую обучающимися самостоятельно, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

3.3.3. Готовить для обучающихся задания в соответствии с программами РП УП и РП ПП. Предоставлять необходимое оборудование и расходные материалы, техническую документацию и иное для качественного выполнения заданий. Делать анализ результатов проделанной работы, выявлять "слабые места" в процессе выполнения "реального задания".

3.3.4. Рационально организовывать труд обучающихся и эффективно использовать оборудование Предприятия в процессе обучения.

3.3.5. Не реже одного раза в неделю информировать представителя Техникума о процессе адаптации обучающихся на производстве, дисциплине и поведении, результатах своего влияния на их профессиональное становление.

3.4. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения в период практического обучения на Предприятии.

3.5. График выполнения трудовых обязанностей наставника должен соответствовать графику учебного процесса Техникума.

3.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Предприятия в случаях: письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества; невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей; письменного мотивированного ходатайства обучающихся Техникума; производственной необходимости.

3.7. Реализация функций наставничества предшествует прохождению наставником стажировки в Техникуме по профилю реализуемой на Предприятии программы профессионального обучения. Стажировка направлена на расширение представлений наставника о технологиях обучения обучающихся в Техникуме, развитие навыков управления группой обучающихся, освоение психолого-педагогических основ производственного обучения.

3.8. Размер и порядок поощрения наставника за проведение профессионального обучения устанавливается Предприятием.

#### **4. Организация и проведение наставничества обучающихся на Предприятиях г. Краснодара и Краснодарского края**

4.1. Организация и проведение наставничества обучающихся на Предприятиях регламентируется:

4.1.1. Настоящим Положением.

4.1.2. Регламентом обучения, годовым календарным графиком учебного процесса Техникума.

4.1.3. Договорами о сотрудничестве в области подготовки специалистов среднего звена между Предприятиями и Техникумом.



4.1.4. Договорами о прохождении производственной практикой между обучающимися Техникума и Предприятиями.

4.2 Для организации и проведении наставничества Предприятие:

4.2.1. Закрепляет за обучающимся или группой обучающихся наставника и информирует об этом Техникум.

4.2.2. Согласует с руководством Техникума сроки прохождения стажировки наставником и направляет на стажировку наставника в Техникум по соответствующему направлению профессионального обучения.

4.2.3. Обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы профессионального обучения на Предприятии и создает условия для работы наставника с обучающимся или группой обучающихся.

4.2.4. Обеспечивает выполнение наставником программы профессионального обучения, проведение инструктажа с обучающимися.

4.2.5. Контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы профессионального обучения на Предприятии.

4.3. Для организации проведения наставничества Техникум:

4.3.1. Контролирует выполнение наставником программы профессионального обучения.

4.3.2. Согласует с руководством Предприятия сроки прохождения стажировки наставника и организует стажировку наставника по соответствующему направлению профессионального обучения.

4.3.3. Организует обучение наставника основам педагогики и психологии.

4.3.4. Привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе изучения ОПОП в соответствии с ФГОС СПО, в работе комиссии по присвоению квалификации по профессиональным модулям в соответствии с приказом директора Техникума о составе комиссии.