

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области  
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области  
«Верхнетуринский механический техникум»

Рассмотрено и принято на заседании  
Совета Автономного учреждения  
Протокол № 7 от 02.07.2020

Введено в действие  
Приказ №141 от 02.07.2020  
Рег.№ 257

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве обучающихся основных образовательных программ**  
**среднего профессионального образования**  
**ГАПОУ СО «Верхнетуринский механический техникум»**

г.Верхняя Тура, 2020г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение о наставничестве обучающихся основных образовательных программ среднего профессионального образования ГАПОУ СО «Верхнетуринский механический техникум» (далее - Положение) регулирует организацию, внедрение и реализацию двух моделей наставничества обучающихся государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Верхнетуринский механический техникум» (далее - техникум): «работодатель – студент»; «студент – студент».

2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования;

- Закон Свердловской области «Об образовании в Свердловской области» от 15.07.2013г. №78-ОЗ;

- Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-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";

- Устав техникума и иные локальные акты.

3. Модели наставничества обучающихся техникума: «работодатель – студент»; «студент – студент» направлены на достижение результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулируют отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в субъектах Российской Федерации для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

3. Целью внедрения моделей наставничества обучающихся техникума: «работодатель – студент»; «студент – студент» является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях , а также создание условий для формирования эффектив-

тивной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся техникума.

4. Задачи внедрения моделей наставничества обучающихся техникума: «работодатель – студент»; «студент – студент»:

-улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

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

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

5. Модели наставничества обучающихся техникума: «работодатель – студент»; «студент – студент» представляют собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих их внедрение в образовательный процесс и достижение поставленных результатов.

## 6. Термины и определения

**Благодарный выпускник** - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и разрабатывает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

**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.

**Наставляемый** - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, лич-

ные 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.

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

**Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Эндаумент** - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

7. Ожидаемые результаты внедрения моделей наставничества обучающихся техникума «работодатель – студент» и «студент – студент»: измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах; рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; улучшение психологического климата в техникуме, 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 в развитие профессионального образования, благодаря формированию устойчивых связей между техникумом и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

8. Функции техникума по внедрению моделей наставничества обучающихся техникума «работодатель – студент» и «студент – студент»:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения моделей наставничества обучающихся техникума: «работодатель – студент»; «студент – студент»;
- реализация программ наставничества моделей наставничества обучающихся техникума: «работодатель – студент»; «студент – студент»;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в техникуме;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## **II. ОРГАНИЗАЦИЯ, ВНЕДРЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ТЕХНИКУМА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»**

8. Организация и осуществление модели наставничества обучающихся техникума: «работодатель – студент» регламентируется настоящим Положением и Положением о практике студентов ГАПОУ СО «Верхнетуринский механический техникум», осваивающих образовательные программы среднего профессионального образования; графиком учебного процесса на учебный год, приказами по техникуму, приказами предприятия (организации); программой производственной практики по специальности/профессии; договором между предприятием (организацией) и техникумом о прохождении практики студентами ГАПОУ СО «Верхнетуринский механический техникум»; договором о наставничестве между техникумом и наставниками от предприятия (организации) (Приложение 1); договором о трудовом наставничестве между наставником и практикантом (Приложение 2).

9. Для организации и осуществления наставничества руководитель предприятия (организации) (работодатель) закрепляет приказом наставников из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) за каждой группой студентов или отдельными студентами техникума для обучения их практическим навыкам и приемам в работе по каждому направлению программы практики и направляет копию приказа руководителю практики от техникума. Руководитель практики согласует с работниками, определенными в качестве наставников, сроки прохождения ими обучения по основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания, а также обеспечивает соответствие графика работы наставника графику учебного процесса и создает условия для работы наставника со студентами техникума, обеспечивает выполнение наставником программы производственной практики, проведение инструктажей группы студентов или отдельных студентов техникума в процессе реализации практического обучения на предприятии (в организации), контролирует деятельность наставника по реализации программы производственной практики в процессе практического обучения на предприятии (в организации).

Наставник - работник предприятия (организации) из числа наиболее квалифицированных специалистов/рабочих, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями, опытом и закрепленный за каждой группой студентов или отдельными студентами техникума в качестве наставника приказом руководителя предприятия (организации).

10. Для организации наставничества на предприятии (в организации) техникум контролирует выполнение наставниками программы практики в процессе практического обучения на предприятии (в организации), привлекает наставников от предприятия (организации) к участию в аттестационных процедурах оценки общих и профессиональных компетенций студентов техникума, осваиваемой специальности/профессии в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональных стандартов.

11. Права и обязанности наставника:

- Работники предприятия (организации) назначаются наставниками с их письменного согласия;

- Наставник должен знать: основы педагогики, психологии, методику 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;

- Наставник имеет право требовать от обучающихся выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими Устава, Правил внутреннего распорядка, санитарных, противопожарных и иных общеобязательных норм и правил поведения в условиях производства на предприятии (организации), выполнения указаний по всем вопросам, связанным с их практическим обучением, принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающихся, вносить предложения руководству техникума о поощрении отдельных обучающихся, принимать участие в процедуре оценки сформированности общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе практического обучения по профессии/специальности в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, профессиональными стандартами;

- Наставник обязан ознакомить обучающихся с Уставом предприятия (организации), Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами поведения в условиях производства, проводить обучение студентов в соответствии с программой практики в процессе практического обучения, учебным планом по профессии/специальности, графиком учебного процесса, рационально организовывать труд студентов, эффективно использовать новое оборудование предприятия (организации) в процессе практического обучения, утверждать характеристики (отзывы) по освоению обучающимися профессиональных компетенций в период прохождения практики, в которых отмечается выполнение обучающимися программы

практики, индивидуальных заданий, отношение обучающихся к своим обязанностям; формировать аттестационный лист, содержащий сведения об уровне освоения обучающимися профессиональных компетенций, контролировать заполнение дневника по практике, заверять по окончании практики все записи, внесенные в дневник, подписью и печатью, не реже одного раза в неделю информировать руководителя практики от техникума о процессе адаптации обучающихся на производстве, их дисциплине и поведении;

- Наставник несет персональную ответственность за качество обучения студентов в процессе практического обучения;

- Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя предприятия(организации) в случаях: письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества; невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей; производственной необходимости;

- Реализации функций наставничества предшествует краткий курс обучения наставника основам педагогики, психологии, методике профессионального обучения и воспитания, организованный техникумом, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

### **III. ОРГАНИЗАЦИЯ, ВНЕДРЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ ТЕХНИКУМА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»**

12. Внедрение модели наставничества обучающихся техникума «студент – студент» осуществляется на основе приказа директора техникума «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях предметных цикловых комиссий, обсуждаются на заседании методического совета техникума.

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

14. Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется предметными цикловыми комиссиями ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

15. Заместители директора являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям (Приложение 3).

16. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

17. Наставник–обучающийся техникума является участником/победителем/призером/номинантом, по результатам участия в региональных конкурсах, региональных/национальных чемпионатов «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)», региональных чемпионатов профессионального мастерства «Абилимпикс» и иных региональных, всероссийских и международных конкурсов и отборов, имеющий творческие достижения, а также показавший хорошие и отличные результаты в освоении будущей профессии/ специальности.

18. Совершеннолетние обучающиеся техникума назначаются наставниками с их письменного согласия, несовершеннолетние обучающиеся также могут быть назначены с их письменного согласия, а также письменного согласия их родителей.

19. Функциональные обязанности Наставника:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни техникума, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
- формировать у наставляемого установки на преодоление образовательных дефицитов в период самоуправляемой деятельности;
- оказывать помощь в организации деятельности наставляемого (планирование, подготовка рабочего места, тайм-менеджмент);
- оказывать ситуативную помощь в выполняемой деятельности;
- организовывать оптимальные и безопасные условия (среды) деятельности наставляемого;
- совместная с наставляемым рефлексия личностного роста.

20. Права наставника:

- принимать участие в разработке программы наставничества совместно с кураторами;
- давать согласие в письменной форме на назначение его наставником для группы обучающихся или одного обучающегося;
- презентовать результаты своей деятельности по наставничеству в «Портфолио достижений», предоставляемого на государственную итоговую аттестацию;

- выражать несогласие с действиями наставляемого, не регламентированными программой наставничества, в устной форме или в письменной форме, направляемое куратору наставничества, если наставляемый не соблюдает нормы общественного поведения.

21. Обязанности наставляемого:

- выполнять мероприятия, запланированные в программе наставничества;

- овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, выстраивать эффективное взаимоотношение с наставником;

- совершенствовать свой образовательный и культурный уровень;

- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки..

22. Права наставляемого:

- выражать согласие или несогласие с действиями наставника;

- презентовать результаты своих достижений в период реализации программы наставничества наставнику и куратору;

- получать консультативную помощь от наставника по вопросам, определенным программой наставничества.

23. Наставник может быть поощрён за добросовестное и активное наставничество администрацией техникума в следующих формах: объявление благодарности по техникуму; награждение грамотой за достижение поставленных целей и задач программы наставничества, а также памятными подарками.

#### **IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ**

24. Настоящее Положение о самостоятельной работе студентов ГАПОУ СО «Верхнетуринский механический техникум» вступает в действие по истечении десяти дней со дня его утверждения директором техникума.

Разработчик: Гильмуллина Л.Н., методист ГАПОУ СО «Верхнетуринский механический техникум»

Согласовано педагогическим советом  
Протокол № 15 от «02»07. 2020 г.

Принято с учетом мнения Совета обучающихся  
Протокол № 10 от 04.06.2020 г.

**Договор о наставничестве**

«\_\_\_\_\_» 20 г.

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Верхнетуринский механический техникум» в лице директора

, действующей на основании

Устава, именуемое в дальнейшем «Техникум», с одной стороны,

и \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Наставник», заключили настоящий договор о наставничестве:

1. Предмет соглашения

1.1. Стороны договорились об участии \_\_\_\_\_ в программе наставничества в целях оказания консультационной помощи для профессионального и личностного развития студентов Техникума, проходящих производственную практику (по профилю специальности).

1.2. Стороны определили следующие цели:

1. Оказание помощи и поддержка студента в профессиональном развитии;

2. Повышение уровня профессиональных компетенций студента.

3. Передача наставником личного профессионального опыта, знаний, умений и навыков студенту.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Наставник обязан:

2.1.1 разрабатывать совместно со студентом индивидуальный план программы наставничества;

2.1.2 передавать подопечному свои знания и опыт при осуществлении программы наставничества;

2.1.3 личным примером развивать положительные качества студента, содействовать развитию профессионального кругозора;

2.2. Наставник имеет право:

2.2.1 всесторонне изучать компетенции подопечного, его отношение к работе, обучению;

2.2.2 наставник имеет право на получение информации о работе, учебе или иной деятельности, в которой студент принимает участие;

2.2.3 с целью помощи и поддержки подопечного, наставник имеет право подключать к процессу наставничества третьих лиц;

2.2.4 составлять отчет о результатах деятельности студента по завершению срока программы наставничества;

2.3. Техникум обязан:

2.3.1 курировать процесс наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

2.4. Техникум имеет право:

2.4.1 проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

2.3.3 посещать предприятие, на котором проходит производственную практику студент;

3. Срок действия соглашения

3.1 Настоящее соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении текущего учебного года.

3.2 По истечении срока действия соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению сторон.

4. Подписи сторон

**ДОГОВОР**  
**о трудовом наставничестве между наставником и практикантом**

Я, наставник, \_\_\_\_\_  
ФИО, должность наставника

беру на обучение \_\_\_\_\_  
ФИО практиканта

и обязуюсь помочь овладеть специальностью/профессией, повысить образовательный и культурный уровень, способствовать скорейшей адаптации в коллективе.

«\_\_\_\_ » 20 \_\_\_\_ г. \_\_\_\_\_  
подпись наставника

Я, практикант, \_\_\_\_\_  
ФИО

Обязуюсь овладеть необходимыми профессиональными компетенциями, добросовестно выполнять программу производственной практики, максимально использовать полученный от наставника опыт и знания для овладения специальностью/профессией, соблюдать правила внутреннего труда и рабочего распорядка предприятия. -

«\_\_\_\_ » 20 г. \_\_\_\_\_  
подпись практиканта

**Программа** \_\_\_\_\_  
 (указать направление наставничества)

**наставничества на** \_\_\_\_\_  
 (указать период)

1. Цель наставничества

---



---

2. Задачи наставничества:

---



---

3. Закрепление наставников за наставляемыми:

№п/п	ФИО наставляемого	Данные о наставляемом	ФИО наставника	Данные о наставнике
		указываются в зависимости от направления наставничества		указываются в зависимости от направления наставничества
1				
2				
...				

4. План работы наставника с наставляемым:

Срок	Вид деятельности наставника	Вид деятельности наставляемого

5. Критерии и показатели оценки работы наставника:

Критерии	Показатели	Формы контроля и оценки

*Приложения к программе (форма отчета об итогах наставничества, форма самоанализа наставляемого)*

**Отчет об итогах** \_\_\_\_\_ **наставничества**

(указать направление наставничества)

Наставляемый: \_\_\_\_\_

(фамилия, имя, отчество)

Данные о наставляемом:

(указывается в зависимости от направления наставничества)

Период наставничества: с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Основание: \_\_\_\_\_

(рег. номер приказа)

За период наставничества была проведена следующая работа:

Срок	Вид деятельности наставника

В период наставничества деятельность наставляемого может быть охарактеризована следующим образом:

---

---

Вывод:

---

---

Рекомендации:

---

---

Наставник \_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы, должность, подпись наставника)

20\_\_ г.

С отчетом об итогах наставничества ознакомлен: \_\_\_\_\_

(подпись наставляемого)

## Самоанализ наставляемого

Наставляемый \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Данные о наставляемом \_\_\_\_\_  
(указывается в зависимости от направления наставничества)

Наставник \_\_\_\_\_  
(фамилия, имя, отчество)

Период наставничества: с \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Направление наставничества: \_\_\_\_\_

1. Удовлетворен ли я в целом работой под руководством наставника? (да/нет, обоснование) \_\_\_\_\_
2. Какие новые для себя задачи я смог решить благодаря наставнику?  
\_\_\_\_\_
3. Какие изменения (профессиональные и личностные) я отмечаю в себе после наставничества?  
\_\_\_\_\_
4. Насколько хорошо было организовано наставничество (частота встреч, доступность наставника, понятность задач и т.д.)  
\_\_\_\_\_
5. Насколько я удовлетворен уровнем профессионализма наставника?:  
\_\_\_\_\_
6. Насколько я удовлетворен отношением наставника ко мне?  
\_\_\_\_\_
7. Какие задачи, которые я планировал решить с помощью наставника, остались не решены, по каким причинам?  
\_\_\_\_\_
8. Мои предложения по организации наставничества в техникуме  
\_\_\_\_\_

Подпись наставляемого:  
\_\_\_\_\_  
20\_\_ г.