



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
РЕСПУБЛИКИ КОМИ  
КОМИ РЕСПУБЛИКАСА ЙӖӖӖС ВЕЛОДАН НАУКА ДА ТОМ ЙӖӖС ПОЛИТИКА  
МИНИСТЕРСТВО

Государственное профессиональное образовательное учреждение  
«Сыктывкарский лесопромышленный техникум»  
ГПОУ «СЛТ»  
«Сыктывкарса вӧр промышленность техникум»  
уджсикасӧ велӧдан канму учреждение

Утверждаю

Директор ГПОУ «СЛТ»

И.Н. Герко

Приказ № 248/1

от «09» 09 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о целевой модели наставничества в государственном профессиональном  
образовательном учреждении «Сыктывкарский лесопромышленный техникум»

Рассмотрено на заседании

Педагогического совета

протокол № 1 от «31» 08 2020 г.

Сыктывкар

2020 г.

## 1. Общие положения

1.1 Положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов наставничества.

1.2 Положение составлено в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. № 3-145 «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»;
- Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 15.04.2020 г. № 304 «Об организации внедрения методологии (целевой модели) наставничества на территории Республики Коми»;
- локально-нормативными актами Техникума.

1.3. В Положении используются следующие определения, термины и сокращения:

- *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, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- *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, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества;
- *целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;



- *методология наставничества* – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;
- *метакомпетенция* – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками;
- *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 развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

1.4. Действие Положения распространяется на обучающихся Техникума, педагогических и иных работников Техникума, представителей организации из числа социальных партнеров Техникума, участвующих в программе наставничества.

1.5. 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 и молодых специалистов.

1.6. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение показателей Техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, 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 её деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## **2. Формы программ наставничества**

5.1. В зависимости от условий реализации программы наставничества выделяют четыре формы наставничества:

- «студент – студент»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – студент».

5.2. Каждая из указанных форм предполагает решение определённого круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменной с



учётом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

5.3. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие студентов Техникума, при котором один из студентов находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весовое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Цель – разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными и социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи: помощь в реализации лидерского потенциала; улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов; развитие гибких навыков и метакомпетенций; оказание помощи в адаптации к новым условиям среды; создание комфортных условий и коммуникаций внутри Техникума; формирование устойчивого сообщества студентов и сообщества благодарных выпускников.

Область применения в рамках образовательной программы: проектная деятельность; совместное посещение или организация мероприятий; совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

5.4. Форма наставничества «учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при мене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель – 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.

Задачи: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать настоящего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Техникуме; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать педагогическое сообщество Техникума.

Область применения в рамках образовательной программы: программы повышения квалификации в Техникуме; конкурсы, курсы, творческие мастерские; школа молодого учителя; серия семинаров; разработка методического пособия.

5.5. Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося общеобразовательной организации (ученик) и студента Техникума, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Цель – успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.



Задачи: помощь в определении личных образовательных перспектив; осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; укрепление связи между общеобразовательными организациями и повышение процента успешно поступивших в Техникум; формирование устойчивого студенческого и школьного сообщества.

Область применения в рамках образовательной программы: проектная и внеурочная деятельность, краткосрочные или целеполагающее наставничество, экскурсии в Техникуме, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

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

Цель – получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи: 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-этническим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Область применения в рамках образовательной программы: практико-ориентированные образовательные программы; проектная деятельность; бизнес-проектирование; ярмарки вакансий; конкурсы проектных работ; дискуссии; экскурсии на предприятия; краткосрочные и долгосрочные стажировки.

### **3. Требования, выдвигаемые к наставникам, наставляемым, куратору**

3.1. Целевая модель наставничества предусматривает независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2. Наставниками могут быть обучающиеся Техникума, представители сообществ выпускников Техникума, родители обучающихся, педагоги и иные должностные лица Техникума, сотрудники организаций/предприятий из числа социальных партнеров, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Наставник должен иметь стаж работы по данной профессии/специальности не менее 7 лет, первую или высшую квалификационную категорию (если сотрудник из числа преподавательского состава), пользоваться уважением в коллективе.

Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании методических комиссий. Списочный состав наставников утверждается приказом директора Техникума.



Наставник назначается приказом директора Техникума на основании добровольного согласия сторон. Срок наставничества устанавливается на 1 год. За наставником закрепляется от 1 до 10 наставляемых.

3.3. Наставляемым может быть любой обучающийся Техникума, а также молодой специалист или педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Родитель обучающегося не может быть наставником для своего ребенка.

3.5. Куратором может быть представитель Техникума, представитель организации/предприятия из числа социальных партнёров Техникума, представитель некоммерческой организации или организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием студентов.

Куратор назначается приказом директора Техникума.

#### **4. Права и обязанности наставников, наставляемых, куратору**

4.1. Куратор назначается приказом директора Техникума

Права куратора:

-

Обязанности куратора:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получения обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

4.2. Права наставника:

- всесторонне изучать компетенции подопечного, его отношение к работе, учебе и т. п.;
- имеет право на получение информации о работе, учебе или иной деятельности, в которой студент принимает участие;
- с целью помощи и поддержки подопечного, наставник имеет право подключать к процессу наставничества третьих лиц;
- составлять отчет о результатах деятельности студента по завершению срока программы наставничества;
- по обоюдному согласию сторон вносить корректировки в индивидуальный план программы наставничества.

Обязанности наставника:

- оценивать подопечного до, во время и по окончании срока наставничества;
- планировать развитие и содействовать развитию;
- контролировать подопечного в рамках выполнения направлений его развития;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых в рамках программы наставничества;
- разрабатывать совместно с учеником индивидуальный план программы наставничества;
- передавать подопечному свои знания и опыт при осуществлении программы наставничества;

- личным примером развивать положительные качества студента, содействовать развитию профессионального кругозора;
- встречаться удобным способом в удобное время со студентом не менее 2 раз в месяц;
- предоставлять в срок все необходимые документы;

#### 4.3. Права наставляемого:

- добровольное участие в программах наставничества;
- участвовать в разработке индивидуальной программы наставничества;
- обращаться за помощью к своему наставнику.

#### Обязанности наставляемого:

- соблюдать принципы конфиденциальности;
- поддерживать обратную связь с наставником;
- уважать честь и достоинство личности;
- идти на сотрудничество с наставником;
- следовать индивидуальной программе наставничества;
- стремиться к повышению уровня своей профессиональной компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;
- в случае отсутствия возможности встречи с наставником, наставляемый должен предупредить наставника о переносе даты встречи не позднее чем за 3 дня до ранее оговоренной даты встречи.

### 2.1.3 Формы и условия поощрения наставника

2.1. Возможны материальные и нематериальные (моральные) формы поощрений наставников.

2.2. Материальной формой поощрения является:

- ежегодное поощрение наставников по результатам участия в программах наставничества Техникума;
- ежегодное поощрение по итогам участия в конкурсе на лучшего наставника Техникума. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур определяется конкурсной комиссией, утвержденной приказом директора;
- различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

2.3. Нематериальные (моральные) формы поощрений наставников:

- награждение почетной грамотой;
- почетное звание «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почёта наставников Техникума;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Техникума;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- нематериальное поощрение на рабочем месте;
- получение дополнительных дней к отпуску;
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в Техникуме.



#### **4. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества**

3.1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы сопровождения и наставничества через персонифицированный учёт участников программ наставничества в Техникуме осуществляет куратор.

3.2. В срок не позднее 20 января года, следующим за отчётным, куратор вносит информацию о количестве участников программ наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направляет данную форму в Министерство просвещения Российской Федерации.

3.3. Проводить мониторинг показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 05 октября и 05 апреля ежегодно) согласно приложению № 1.

#### **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Техникума.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами.



## Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества

Наименование показателя	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет, обучающихся в техникуме, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества детей в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в техникуме)	10 %	25 %	40 %	55 %	70 %
Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в техникуме и вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в техникуме)	2 %	4 %	6 %	8 %	10 %
Доля учителей-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в техникуме и вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей-молодых специалистов работающих в техникуме)	10 %	25 %	40 %	55 %	70 %
Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Коми, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, % (отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в Республике Коми)	25 %	4 %	8 %	16 %	30 %
Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в техникуме)	50 %	55 %	65 %	75 %	85 %
Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	50 %	55 %	65 %	75 %	85 %