

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ОГБПОУ ПКБТ

*Пол* С.Н. Парунова

2021 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### О наставничестве

Рассмотрено на заседании  
Педагогического Совета  
31 августа 2021 г.

Введено в действие

Приказом № 65

Дата введения 31.08.21

с. Северцево, 2021 г.

## **1. Общие положения**

Настоящее Положение регулирует реализацию механизма наставничества по модели «обучающийся – обучающийся», «работодатель – обучающийся», «Педагог – студент (группа студентов)» в ОГБПОУ Плесский колледж бизнеса и туризма.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

## **2. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся»**

2.1. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, который служит траекторией профессионально-личностного саморазвития обучающегося-наставника и его подопечных.

2.2 Данная модель наставничества позволяет: транслировать лучшие достижения; привлекать лучших обучающихся к учебно-тренерской деятельности; способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития обучающихся-наставников; формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению обучающихся-наставников и их подопечных.

2.3. Наставник – обучающийся, назначаемый ответственным за профессиональную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.4. Подопечный – абитуриент или обучающийся образовательной организации, в отношении которого осуществляется наставничество, в целях овладения им системой профессиональных знаний и навыков, способностью эффективного применения их на практике.

2.5. Наставничество в образовательной организации должно удовлетворять следующим условиям:

- соответствие стратегическим и тактическим целям организации образовательной деятельности;
- ориентация на мотивационные и профессиональные потребности всех включенных в систему наставничества субъектов;
- поддержка со стороны руководства образовательной организации;
- четкая и понятная всем категориям обучающихся система отношений.

2.6. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного обучающегося, как правило, старших курсов по развитию у абитуриента или обучающегося младших курсов необходимых профессиональных навыков и умений.

2.7. Целью наставничества является оказание практической помощи в профессиональном становлении, адаптации в коллективе, а также воспитание дисциплинированности у обучающихся.

2.8. Задачи наставничества:

- упорядочивание процесса развития профессиональных компетенций подопечного;
- развитие профессионально-значимых качеств личности подопечного;
- ускорение процесса профессионального становления подопечных, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять функциональные обязанности.

## 2.9 Порядок выбора и назначения наставников

2.9.1. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных обучающихся, имеющих стабильные высокие показатели в учебе, достижения, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

2.9.2. Наставники могут быть избраны из числа обучающихся – победителей олимпиад, чемпионатов, Ворлдскиллс.

2.9.3. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

2.9.4. Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

2.9.5. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

2.9.6. Временные рамки наставничества определяются в каждом случае индивидуально соглашением между наставником и подопечным.

## 2.10 Основы организации наставничества

Общая сфера ответственности при организации наставничества:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

## 2.11 Сфера ответственности наставника:

- ориентация на потребности и возможности подопечного;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения – планирование занятий.

## 2.12 Сфера ответственности подопечного:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

2.13 Взаимодействие наставника и подопечного осуществляется в 3 этапа:

- адаптационный;
- основной (проектировочный);
- контрольно-оценочный.

2.14. Возможные формы наставнической деятельности:

- прямое и индивидуальное – непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;
- прямое и групповое – непосредственный индивидуальный контакт наставника и группой подопечных;
- опосредованное индивидуальное или групповое – лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;
- виртуальная программа наставничества – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

2.15. Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

- инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;
- объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;
- развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

2.16. Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

2.17. По окончании срока наставничества составляется отчет наставником и подопечным, после чего процесс считается завершенным.

2.18. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя руководителя образовательной организации по учебно-воспитательной работе.

2.19. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного.

#### 2.20. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;
- разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности наставничества.

#### 2.21. Подопечный имеет право:

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

#### 2.22. Обязанности подопечного:

- выполнять индивидуальную траекторию развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- консультировать наставника по применению осваиваемых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

#### 2.23. Оценка эффективности наставничества

##### 2.23.1. Наставничество для образовательной организации в целом:

- позволяет использовать знания и навыки обеих сторон (наставника и подопечного);
- подчеркивает важность повышения квалификации;

- способствует взаимному обогащению идеями и развивает взаимодействие в различных областях деятельности;

- повышает моральный дух и мотивацию обеих сторон;

- является экономически эффективным способом применения управленческих решений развития педагогического и студенческого коллективов образовательной организации.

2.23.2. В образовательной организации поддерживается система мотивации и стимулирования наставников.

2.23.3. Экономические факторы, поддерживающие систему наставничества: стимулирование наставников может осуществляться путем выплат денежных средств в виде доплат к стипендии.

2.23.4. Результаты и социальные эффекты предусматривают развитие творческого потенциала обучающихся и их интеграцию в профессиональное сообщество.

2.23.5. Модель наставничества «обучающийся – обучающийся» должна позволять осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;

- профориентационные мероприятия;

- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;

- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);

- учебную мотивацию;

- проектную деятельность - научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

2.24. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;

- мнение всех участников системы;

- достижение требуемой результативности;

- поведенческие изменения.

2.25. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности осуществляется за счет:

- обратной связи от подопечного (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);

- обратной связи от наставников (эмпирические исследования);

- оценки компетентности подопечного (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного).

### **3. Форма наставничества «работодатель – студент».**

3.1 Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает взаимодействие студентов колледжа и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

В данной и последующей («работодатель – студент») формах следует понимать термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

3.2 Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся. Среди основных задач деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри специальности.

3.3 Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциалов региона.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда 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, их мотивируют и корректируют работу.

3.4 Среди оцениваемых результатов:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона колледжа;

численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

улучшение образовательных результатов студента;

численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);

увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;

численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

### 3.5 Портрет участников.

3.5.1 Наставник. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

### 3.5.2 Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

### 3.6 Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

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 или 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. В этой ролевой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

### 3.7 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.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

## **4. Форма наставничества «Педагог – студент (группа студентов)».**

4.1 «Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

4.2 Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

4.3. Задачи наставничества: - формирование и развитие гибких навыков у обучающихся; - профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление; - профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

4.4. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования посредством передачи наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций. Социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс,

Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс (кружки от чемпионов).

#### 4.5. Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов студента;
- участие студента в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах различного уровня, в том числе и Ворлдскиллс;
- активное участие в реализации образовательных и культурных проектов студентов;
- снижение числа студентов, состоящих в «группе риска».

#### 4.6. Портрет участников

4.6.1 Наставник. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### 4.6.2. Наставляемый.

- Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа.
- Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях студент, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

#### 4.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель - студент» могут быть:

- взаимодействие «тренер-конкурсант» в процессе подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций студентов, а также при организации проектной деятельности студентов;
- взаимодействие «увлеченный человек - студент со сходными интересами» осуществляется во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций студентов, в выявлении и развитии талантов и способностей к творчеству, социально-общественной деятельности, спорту;
- взаимодействие «надежное плечо-студент, нуждающийся в помощи» происходит в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию или входящих в «группу риска».

4.8. Наставничество «преподаватель - студент (группа студентов)» 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, а также влияние на его

окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и студента) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

**Показатели эффективности внедрения целевой модели наставничества в колледже**

Наименование показателя	2021 г.	2022 г.
<p>Доля студентов в возрасте от 16 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</p> <p>(отношение количества студентов в возрасте от 10 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству студентов)</p>	29	40
<p>Доля студентов в возрасте от 17 до 20 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %</p> <p>(отношение количества студентов в возрасте от 17 до 20 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству студентов)</p>	10	15
<p>Доля преподавателей - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</p> <p>(отношение количества преподавателей - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей - молодых специалистов)</p>	7	7
<p>Доля преподавателей - с опытом работы , вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %</p> <p>(отношение количества преподавателей , вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей)</p>	20	22
<p>Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий – социальных партнеров, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %</p> <p>(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации)</p>	33	50





