

Министерство образования и науки Самарской области
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Самарской области
«Самарское художественное училище имени К.С. Петрова-Водкина»

«ПРИНЯТО»

на заседании Педагогического совета
ГБПОУ «Самарское художественное
училище им. К.С. Петрова-Водкина»
Протокол № _____
« _____ » _____ 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ «Самарское
художественное училище
им. К.С. Петрова-Водкина»
_____/Мисюк Г.М./
Приказ № _____
от « _____ » _____ 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Самарское художественное училище имени К.С. Петрова-Водкина» (далее – Училище) определяет цели и задачи наставнической деятельности в Училище, а также направления и порядок организации наставничества в Училище по формам: «преподаватель – преподаватель», «работодатель – обучающийся», «обучающийся – ученик».

1.2. Положение разработано на основании следующих нормативно-правовых актов:

- Всеобщей Декларации добровольчества, принятой на XVI Всемирной конференции Международной ассоциации добровольческих усилий (IAVE, Амстердам, январь, 2001 год);
- Конвенции о правах ребёнка, одобренной Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. № 1559;
- Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);
- Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 24.07.2023);

- Гражданского кодекса Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 24.07.2023);
- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023);
- Федерального закона от 11.08.1995 № 135-ФЗ (ред. от 21.11.2022) «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федерального закона от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 24.07.2023) «Об общественных объединениях»;
- Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ (ред. от 31.07.2023) «О некоммерческих организациях»;
- Распоряжения Правительства РФ от 15.11.2019 № 2705-р «О Концепции содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»;
- Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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»).

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

- наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве;
- 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.

- 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. 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;
- программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

1.4. Настоящее Положение определяет цель и задачи наставничества, формы наставничества; устанавливает порядок организации наставнической деятельности; определяет права и обязанности её участников; определяет требования, предъявляемые к наставникам; определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в Училище и его эффективности.

2. Цели, задачи, функции наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников, а также оказание помощи педагогическим работникам Училища в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления преподавателя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приёме на работу, закрепление педагогических кадров в Училище и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива Училища и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Училища, в котором выстроены доверительные и партнёрские отношения между его участниками.
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся Училища;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в Училище предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в Училище;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе – материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонализированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности Училища;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в Училище, показателей эффективности наставнической деятельности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в Училище;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

2.4. Каждая из указанных в разделе 3 настоящего Положения форм наставничества в Училище предполагает решение определённого круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменённой с учётом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников Программы. 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, остаётся прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

3. Формы наставничества в Училище

3.1. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель».

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

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

3.1.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- 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 Училище;
- ускорить процесс профессионального становления преподавателя;
- сформировать сообщество Училища (как часть педагогического).

3.1.4. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Училища, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Училище. Преподаватели-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенций, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри Училища.

3.1.5. Ожидаемыми результатами являются следующие:

- повышение уровня удовлетворённости собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Училище;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим коллективом и родителями обучающихся;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.1.6. Портрет участников.

3.1.6.1. *Наставник*. Опытный преподаватель, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического коллектива. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

- наставник-консультант: создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста;

- наставник-предметник: опытный преподаватель того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю поддержку преподавания отдельных дисциплин.

3.1.6.2. *Наставляемый.* Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими преподавателями, администрацией Училища или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах, существующих в Училище. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

3.1.7. Внутри формы «преподаватель – преподаватель» могут быть следующие вариации ролевых моделей:

- 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 коллектива – преподаватель, испытывающий проблемы»: конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык в обучающимися», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «преподаватель -новатор – консервативный преподаватель»: более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»: опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретной учебной дисциплине (поиск пособий, составление рабочих программ и календарно-тематических планов и т.д.).

3.1.8. Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации Программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в Училище: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого преподавателя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3.2. Форма наставничества «работодатель – обучающийся».

3.2.1. Форма наставничества «работодатель – обучающийся» предполагает создание эффективной системы взаимодействия Училища и представителя регионального предприятия (организации) (далее – профессионал) с целью получения обучающимися 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 производственной, экономической и социальной систем.

3.2.2. Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося не только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности. Решением для подобных площадок становится создание при центрах технологических компетенций в системе дополнительного и среднего профессионального образования специальных программ наставничества. Со стороны компаний, предоставляющих своих наставников для подобных программ, подобное участие может иметь как позитивную оценку и признание со стороны общественности, так и практическое значение, выражаемое через совместное с наставляемыми создание проектов, прототипов, готовых продуктов, актуальных бизнес-решений, также подготовку востребованных сотрудников.

3.2.3. Целью такой формы наставничества является получение обучающимися (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.2.4. Основными задачами деятельности наставника в отношении обучающегося являются:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

3.2.5. Ожидаемыми результатами правильной организации работы наставников являются следующие:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- расширение объединения потенциальных сотрудников региональных предприятий (организаций) с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном, экономическом, социальном и творческом развитии Самарской области в долгосрочной перспективе.

3.2.6. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счёт того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и традиции поведения, их мотивируют и корректируют работу.

3.2.7. Ожидаемыми результатами являются следующие:

- улучшение образовательных результатов обучающихся;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в Училище;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;
- 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;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в региональных организациях (предприятиях) выпускников Училища.

3.2.8. Портрет участников.

3.2.8.1. *Наставник*. Неравнодушный профессионал с большим (от 7 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своём участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, является выпускником Училища, участником сообщества благодарных выпускников.

3.2.8.2. Наставляемый.

Вариант 1. Активный. Проактивный обучающийся 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 обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри Училища.

3.2.9. Внутри формы «работодатель – обучающийся» вариации ролевых моделей могут различаться, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Возможно наличие четырех вариантов:

- 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 – обучающийся, выбирающий профессию»: краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет обучающемуся или группе обучающихся 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 данном варианте сотрудник представлен в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию.

3.2.10. Область применения в рамках образовательной программы в Училище: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в организации и учреждения, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

3.3. Форма наставничества «студент – студент».

3.3.1. Форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся Училища, при котором один из обучающихся

находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

3.3.2. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.3.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и компетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри Училища;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

3.3.4. Результатом правильной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Училища, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе;
- общий статус Училища, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Училищу;
- обучающиеся-наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

3.3.5. Ожидаемыми результатами являются следующие:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебных групп и Училища;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учёте в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей (законных представителей) и педагогов, связанных с социальной незащищённостью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

3.3.6. Портрет участников.

3.3.6.1. *Наставник.* Активный обучающийся выпускного курса, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер учебной группы, принимающий активное участие в жизни Училища (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений.

3.3.6.2. *Наставляемый:*

- вариант 1: пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни Училища, отстранённый от коллектива;
- вариант 2: активный. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, например, увлечённый определённой деятельностью, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.3.7. Внутри формы «студент – студент» могут быть следующие вариации ролевых моделей:

- 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 процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

3.3.8. Область применения в рамках образовательной программы.

- взаимодействие наставника и наставляемого ведётся в режиме внеурочной деятельности;
- проектная деятельность;
- совместное посещение или организация мероприятий;
- совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

3.4. Форма наставничества «студент – ученик».

3.4.1. Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной

организации (ученик) и обучающегося Училища, который оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

3.4.2. Целью такой формы наставничества является 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.

3.4.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- 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 региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

3.4.4. Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- снижение доли ценностно дезориентированной молодёжи;
- активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности;
- улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление студенческого и школьного сообществ.

3.4.5. Ожидаемыми результатами являются следующие:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри Училища;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учёте в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные Программой наставничества направления подготовки.

3.4.6. Портрет участников.

3.4.6.1. *Наставник*. Ответственный, социально активный обучающийся с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

3.4.6.2. *Наставляемый*:

- вариант 1: пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и её сообщества;
- вариант 2: активный. Мотивированный к получению большего объёма информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

3.4.7. Внутри формы «студент – ученик» могут быть следующие вариации ролевых моделей:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий»: классический вариант поддержки для улучшения образовательных результатов и приобретения навыков самоорганизации и самодисциплины;
- взаимодействие «лидер – равнодушный»: психоэмоциональная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, мотивация на саморазвитие, образование и осознанный выбор траектории, включение в школьное сообщество;
- взаимодействие «равный – другому»: происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, активная внеурочная деятельность;
- взаимодействие «куратор – автор проекта»: совместная работа над проектом (творческим, образовательным, экономическим), при которой наставник выполняет роль куратора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

3.4.8. Область применения в рамках образовательной программы.

- взаимодействие наставника и наставляемого ведётся в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах и

олимпиадах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество;

- в Училище: предпрофильная подготовка, проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

3.5. Форма наставничества «педагог – обучающийся ВУЗа (практикант)».

3.5.1. Форма наставничества «педагог – обучающийся ВУЗа (практикант)» предполагает организацию и проведение наставничества обучающихся ВУЗа, проходящих производственную практику в Училище.

3.5.2. Целями наставничества являются повышение уровня подготовки обучающихся, передача профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приёмам и методам работы для достижения обучающимися высокого уровня подготовки по образовательным программам высшего профессионального образования в соответствии с ФГОС ВО и рабочими программами практик.

3.5.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- оказание помощи обучающимся ВУЗа в профессиональной адаптации к условиям образовательной деятельности;
- комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения программы производственной практики, приобретение необходимых умений и опыта практической работы в соответствии с ФГОС ВО и рабочими программами практики за счёт ознакомления с современными методами и приёмами труда, передачи наставником личного опыта;
- повышение уровня профессионального обучения и профессиональных навыков обучающихся ВУЗа;
- мобильная корректировка профессиональных навыков обучающихся ВУЗа в Училище в период реализации программ производственной практики.

3.5.4. Результатом правильной организации работы наставников будет:

- повышение мотивации обучающихся ВУЗа к установлению длительных трудовых отношений с Училищем по окончании курса обучения в ВУЗе;
- приобщение обучающихся к корпоративной культуре Училища;
- содействие достижению обучающимися высокого качества труда.

3.5.5. Ожидаемыми результатами являются следующие:

- создание условий для непрерывного развития способностей наставляемых;
- реализация творческого потенциала наставляемых во время прохождения практики.

3.5.6. Портрет участников.

3.5.6.1. *Наставник*. Опытный педагог, склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

3.5.6.2. *Наставляемый*:

- вариант 1: активный. Социально активный обучающийся ВУЗа с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков;
- вариант 2: пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся ВУЗа, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах.

3.5.7. Внутри формы «педагог – обучающийся ВУЗа (практикант)» могут быть следующие вариации ролевых моделей:

- взаимодействие «преобразователь – равнодушный»: мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- взаимодействие «коллега – молодой коллега»: совместная работа в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «преподаватель – будущий работник» профессиональная поддержка, направленная на развитие определённых навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства.

3.5.8. Область применения в рамках образовательной программы.

- взаимодействие наставника и наставляемого ведётся в режиме урочной деятельности (проведение учебных занятий, мастер-классов, практических занятий и т.д.).

3.6. Форма наставничества «бухгалтер – работник отдела кадров».

3.6.1. Форма наставничества «бухгалтер – работник отдела кадров» предполагает организацию и проведение наставничества обеспечение профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей работником отдела кадров.

3.6.2. Целями наставничества являются:

- оказание помощи наставляемому в его профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
- адаптация в коллективе;
- воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

3.6.3. Основными задачами взаимодействия наставника с наставляемым являются:

- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация наставляемого к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- развитие у наставляемого интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- снижение текучести кадров и мотивация наставляемого к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

3.6.4. Результатом эффективной работы наставника будет:

- формирование у наставляемого практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение наставляемым рациональных и безопасных приёмов и методов труда;
- освоение и использование наставляемым в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;
- самостоятельность наставляемого при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

4. Реализация целевой модели наставничества в Училище, этапы программы

4.1. Реализация Программы наставничества в Училище включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска Программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

4.2. Реализация Программы наставничества в Училище производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют работники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и преподавателей, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации Программ наставничества.

Внутренний контур представляют директор и администрация Училища, обучающиеся и их родители (законные представители), молодые специалисты, преподаватели, преподаватель-психолог, методист.

Содержание каждого этапа включает следующие направления работы в Училище:

1 этап – Подготовка условий для запуска Программы наставничества:

- обеспечение нормативно-правового оформления Программы наставничества;
- информирование коллектива и обучающихся о подготовке Программы, сбор предварительных запросов обучающихся, преподавателей, молодых специалистов;
- формирование команды и выбор кураторов, отвечающих за реализацию Программы;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для реализации ресурсов – внутренних и внешних.

2 этап – Формирование базы наставляемых:

- информирование родителей (законных представителей), преподавателей, обучающихся о возможностях и целях Программы;
- сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители (законные представители), классные руководители, педагог-психолог, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к Программе;
- включение собранных данных в базу наставников, а также систему мониторинга влияния Программы на наставляемых.

3 этап – Формирование базы наставников:

- информирование коллектива, обучающихся и их родителей (законных представителей), преподавателей и молодых специалистов о запуске;
- сбор данных о потенциальных наставниках из числа преподавателей и обучающихся.

4 этап – Отбор и обучение наставников:

- разработка критериев отбора наставников под собранные запросы;
- отбор и обучение наставников.

5 этап – Формирование наставнических пар или групп:

- разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп;
- обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжение поиска наставника.

6 этап – Организация работы наставнических пар или групп:

- выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы;
- анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций и (или) материалов по взаимодействию с наставляемым(и);
- сбор информации от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы;
- сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния Программы на их показатели;
- разработка системы поощрений наставников.

7 этап – Завершение наставничества:

- сбор информации от наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния Программы на наставляемых;
- сбор информации от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации Программы;

- реализация системы поощрений наставников;
- организация праздничного события для представления результатов наставничества;
- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших Программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли.

5. Порядок организации наставничества

5.1. Директор Училища ежегодно издаёт приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определёнными обучающимися (группами обучающихся), педагогическими работниками (молодыми специалистами), работниками Училища.

5.2. Список обучающихся, которым требуется наставник по определённым направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется в учебной части ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

5.3. Список наставников и Программы наставничества формирует заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по организационно-воспитательной работе совместно с председателями предметных цикловых комиссий в следующие сроки:

- по форме «педагог – педагог» - до 1 октября текущего учебного года;
- по форме «работодатель – обучающийся» - не позднее двух рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве;
- по форме «обучающийся – ученик» - до 1 октября текущего учебного года;
- по форме «педагог – обучающийся ВУЗа (практикант)» - до 1 октября текущего учебного года;
- по форме «бухгалтер – работник отдела кадров» - до 1 октября текущего учебного года.

5.4. Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по организационно-воспитательной работе, председатели предметных цикловых комиссий являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения Программ наставничества по соответствующим направлениям.

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

5.6. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода наставника на другую работу;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

5.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с Программой наставничества.

5.8. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр (на 15 февраля и 15 июня текущего года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности.

5.9. Заместители директора обязаны:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;
- подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закреплённым за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в Училище

6. Права и обязанности наставника

6.1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утверждённую Программу наставничества;
- 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;
- изучать личностные качества наставляемого, его отношения с коллегами, одноклассниками, родителями (законными представителями), увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемым, оказывать необходимую помощь;
- личным примером способствовать развитию положительных и/или профессиональных качеств у наставляемых, корректировать их поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приёмам и современным методам работы или поведения, в том числе – оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- вести записи (журнал) наставника;
- совместно готовить «Портфолио достижений» наставляемого;
- участвовать в презентации «Портфолио достижений»;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого.

6.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Училище, в том числе – с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определённых индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору Училища с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять задания, определённые 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 определённых пунктов Индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учёбе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества Училища.
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

7.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в Училище 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;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в Училище.

8. Документы, регламентирующие наставничество

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Программа наставничества;
- приказ директора «О наставничестве»;
- список наставников;
- дорожная карта наставничества;
- записи (журнал) наставников;
- протоколы заседаний педагогического совета, предметно-цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение о наставничестве является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете, согласуется с Советом учреждения и утверждается приказом директора Училища.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Положение о наставничестве принимается на неопределённый срок.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.