



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«КОЛЛЕДЖ АГРОТЕХНОЛОГИЙ И ПРИРОДООБУСТРОЙСТВА»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ КО ПОО «Колледж
агротехнологий и природообустройства
Л.В. Грубинов, 04 сентября 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00D67AECB5065A8934BC69D68295E077F9

Владелец: Грубинов Леонид Владимирович

Действителен: с 04.12.2023 года по 26.02.2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

г. Гусев

Положение о наставничестве рассмотрено на Педагогическом совете и введено в действие приказом по ГБУ КО ПОО «Колледж агротехнологий и природообустройства» от 04.09.2024 № 287-ОД.

1. Общие положения

- 1.1. Положение о наставничестве в государственном бюджетном учреждении Калининградской области профессиональной образовательной организации «Колледж агротехнологий и природообустройства» (далее - Положение, Колледж), определяет цели, задачи, формы и порядок наставничества в Колледже (далее – наставничество).
- 1.2. Наставничество в колледже представляет собой целенаправленную деятельность администрации Колледжа, наиболее опытных педагогических работников Колледжа по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей педагогическими работниками, а также студентами колледжа.
- 1.3. Нормативной правовой основой организации наставничества в колледже является ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"; Национальный проект «Образование», утверждённый президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам протоколом от 03.09.2018 № 10 (нацпроект «Образование»); Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 г. №2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года»; ФГОС СПО в части «Требования к результатам освоения образовательной программы»; Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утверждённая распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р; Концепция развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 г., утвержденная распоряжением правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р; распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 г. №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».
- 1.4. Основные понятия и термины:
 - 1.4.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
 - 1.4.2. 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.

- 1.4.3. Программа наставничества (дорожная карта) – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 1.4.4. 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.
- 1.4.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 1.4.6. Куратор – сотрудник профессиональной организации, осуществляющей деятельность по программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 1.4.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2. Цели и задачи наставничества

- 2.1. Цель – создание благоприятных условий для личного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, усиление мотивации и профессиональной самореализации.
- 2.2. Задачи – передача профессионального опыта; обучение наиболее рациональным приёмам и методам работы; формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся колледжа; развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи; социальная адаптация и сопровождение обучающихся.

3. Организационные условия функционирования системы наставничества.

- 3.1. Наставничество в колледже организуется на основании приказа директора образовательной организации.
- 3.2. Руководство деятельностью целевой модели наставничества в ГБУ КО ПОО «Колледж агротехнологий и природообустройства» осуществляют заместители директора и заведующие отделениями.
- 3.3. Приказом директора утверждается состав рабочей группы по внедрению и

- реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.
- 3.4. Рабочая группа разрабатывает план мероприятий (дорожная карта) по внедрению целевой модели наставничества в образовательной организации.
- 3.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество (данные указываются в дорожной карте).
- 3.6. Подведение итогов внедрения целевой модели наставничества, транслирование лучшего педагогического опыта организуется в конце учебного года.
- 3.7. Формы наставничества в колледже:
- 3.7.1. **«Педагог-педагог».** Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в колледже, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.
- 3.7.2. **«Педагог-студент».** Предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации, оказывает помощь в социальной адаптации и сопровождении обучающегося. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся колледжа осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных и метакомпетенций.
- 3.7.3. **«Специалист-выпускник».** Предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных организаций/предприятий с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.
- 3.7.4. **«Педагог-группа».** Вокруг педагога-наставника формируется группа студентов. Вместе они развивают *soft skills (англ. soft skills) - комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе)* и проходят самоопределение. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и студенты и педагог. К процессу по мере необходимости присоединяются методисты, психологи, педагоги-предметники,

педагоги-организаторы, работодатели. Целью такой формы наставничества является реализация механизмов взаимодействия/работы в команде; решение задач, которые не под силу одному человеку; уменьшение риска принятия ошибочного решения.

3.8. Варианты взаимодействия.

- семинары-тренинги;
- мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства (организация совместных конкурсов, проектный работ);
- участие студентов в открытых мероприятиях наставника/работодателя;
- выполнение совместных дел;
- планирование наставником производственного обучения студента (группы), квалификационных работ и иное;
- содействие в помощи при организации свободного времени обучающегося;
- в рамках внеурочной деятельности;
- через классные часы

4. Реализация программы наставничества

- 4.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Ознакомление коллектива с планом мероприятий (дорожной картой) по внедрению целевой модели наставничества в колледже. Размещение материалов на сайте. Информирование студентов о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых. Оповещение социальных партнеров и родителей о запуске данной программы.
- 4.2. Формирование базы наставляемых. Проведение педагогом-психологом и руководителями учебных групп опросов и тестирования студентов, с целью выявления их запросов на участие в программе в качестве наставляемых.
- 4.3. Формирование базы наставников. Организация куратором встречи с потенциальными наставниками, заполнение анкеты наставника каждым кандидатом. Представление председателями цикловых комиссий характеристик и/или рекомендаций кандидатов в наставники.
- 4.4. Формирование наставнических пар/групп. В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп куратор проводит общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате. По итогам встречи фиксируются сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора.
- 4.5. Организация работы наставнических пар/групп. Работа в каждой паре/группе организуется по схеме: встреча-знакомство, встреча-планирование, комплекс последовательных рабочих встреч, итоговая встреча, не реже 2 раз в месяц.

5. Завершение наставничества

- 5.1. Первым уровнем завершения программы является подведение итогов взаимодействия пар/групп. Второй уровень завершения программы –

подведение итогов программы наставничества Колледжа. Третий уровень – публичное подведение итогов и популяризация наиболее успешных практик.

5.2. Результатами эффективной работы наставника считается:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, 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, учебной, творческой, социально значимой деятельности, профессиональному и личностному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей;
- творческие и иные успехи и достижения.

6. Формы и условия поощрения наставника

6.1. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель может предусмотреть:

- доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством РФ;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами образовательной организации).

**Дорожная карта
внедрения и реализации системы наставничества
в образовательной организации**

Наставничество в данном контексте рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества.

Индивидуальный план может включать:

- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;
- мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;
- совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;
- выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;
- Перечень мер, по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;
- Перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей
- Комплекс совместных с наставником мероприятий творческого созидательного содержания, социально значимых дел и направлений.

Этапы реализации блока группового наставничества.

- I. Педагог помогает студентам осознать возможности и потребности, жизненные цели, выявляет дефициты учащихся и те барьеры, которые мешают им прийти к их

жизненной цели. Педагог вдохновляет и мотивирует студентов, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения.

II. В формате тренинговых занятий, мастер-классов, решения кейсов и реализации проектов педагог помогает в формировании soft skills.

III. Эффективность участия в программе наставничества оценивается через анкетирование до/после.

№	Мероприятие	Сроки	Ответственные	Рекомендуемые документы для этапа
1.	Нормативно-правовые документы: - подготовка Положения и приказа по коллежу о реализации проекта «Наставник-студент. Формула успеха!» - составление списка наставников и направлений работы с обучающимися.	до 5 сентября	Кураторы проекта	- Приказ о внедрении модели наставничества в образовательной организации; - Положение о наставничестве; - формы документов (списки, категории, направления)
2.	Консультации: - организация работы со студентами в образовательной организации с учетом индивидуально-личностного и дифференцированного подхода. - создание предметно-развивающей среды - нормативно-правовая база, изучение методических рекомендаций. - составление перспективного плана наставничества педагога. - изучение и использование электронной биржи труда для выпускников (заполнение базы)	В течение года	Психолог Кураторы проекта	- методические рекомендации по работе наставников; - протоколы; - лист изменений к программе наставничества (при необходимости); - письма-обращения к работодателям
3.	Семинары-тренинги: - О Проекте «Наставник-студент. Формула успеха!» (семинар) - «Имидж педагога» (семинар по изучению материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. -«Эмоциональная	7 сентября 12 октября	Психолог, Работодатели, Кураторы проекта	- формат портфолио наставника; - анкеты-опросы «Чем я могу быть полезным в качестве наставника?»; - памятки по индивидуальным траекториям обучения наставляемых;

	стрессоустойчивость» (тренинг) - «Обмен мнениями» (семинар) - «Трудная ситуация» (семинар-практикум) - Неделя Работодателя	30 октября 17 декабря 13 января Апрель (по согласованию)		- тематические встречи с работодателями, подготовка документации по вопросам наставничества
4.	Практика наставничества: - Участие студентов в открытых мероприятиях наставника - соучастие в мероприятиях колледжа: помощь в подготовке и организации рабочего места; выполнение совместных заданий; - планирование наставником производственного обучения студента (группы), квалификационных работ и иное. - содействие в помощи при организации свободного времени обучающегося. - организация наставником экскурсий, показательных мероприятий, лекций и др.	В течение года по отдельному плану наставника	Наставники	- форматы анкет обратной связи для промежуточной аттестации; - анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых организацией проекта; - методические разработки наставников; - публикация результатов мероприятий в электронный сборник «Лучшие практики наставничества»; - оформление кейсов и баз практик на сайте колледжа.
5.	Мастер-классы: - «Секреты мастерства» (трансляция опыта студентов выпускных групп) - Конкурс профессионального мастерства «Мастер своего дела» (защита-презентация профессий) для обучающихся 2-3 курсов - «Моделирование навыков» (демонстрация опыта, изменение установок; меняются местами при выполнении определенных работ)	Декабрь 26 января Февраль-апрель (по отдельному графику наставников)	Кураторы проекта; Наставники	
6.	Мониторинг. Анкетирование обучающихся.	Октябрь Июнь		-Приказ о поощрении участников наставнической деятельности; - Благодарственные письма