

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края  
«Краснодарский технический колледж»



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**  
в ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве в ГБПОУ КК «Краснодарский технический колледж» (далее по тексту – Положение) определяет цели и задачи наставнической деятельности педагогов колледжа, специалистов предприятий-партнеров, предприятий-работодателей, в отношении обучающихся колледжа (студентов, слушателей), а также направления и порядок организации наставничества в колледже по формам: «педагог - педагог», «педагог - студент», «работодатель - студент», «студент - студент».

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

**Наставничество** – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) обучающихся в процессе их совместной деятельности с наставником.

**Наставляемый** - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

**Наставник** - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

1.4. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. При прохождении практики или стажировки обучающегося на производстве наставником, как правило, является высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за обучающимся на период практики или стажировки распорядительным актом предприятия. Для формы наставничества «студент-студент» наставниками могут выступать обучающиеся старших курсов.

## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, создание условий

для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого в процессе овладения профессиональной деятельностью и адаптации на новом рабочем месте молодого педагога, для успешной личной и профессиональной самореализации.

## 2.2 Задачи наставничества:

- сформировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых внутри и вокруг Колледжа, способное на комплексную поддержку модернизации образовательной деятельности;
- обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) специалистов к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже;
- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной профессиональной деятельности;
- способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/профессиональной траектории.

## 3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОЛЛЕДЖЕ

### 3.1 «Педагог-педагог»

Определяет успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи. Используемые виды деятельности: открытые уроки, конкурсы, курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, тематические семинары, разработка методических материалов.

В результате можно ожидать повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.

### 3.2 «Педагог-студент»

Происходит разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной

образовательной траектории. Используется урочная и внеурочная деятельность: аудиторные занятия, консультации, образовательные, социальные проекты, конкурсы, участие в олимпиадах, курсовые работы или проекты, волонтерство, интеграция в профессиональное сообщество.

Достигается высокая самореализация обучающихся в проектной, учебно - исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; индивидуальные достижения в конкурсах или на олимпиадах; мотивация трудоустройства и профессионального роста.

### **3.3 «Работодатель-студент»**

Обучающиеся получают актуализированный профессиональный опыт и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Используется практико-ориентированная деятельность: учебная и производственная практики, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Ожидается улучшение образовательных результатов; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги, конкурсы; численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем организаций-партнеров; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников Колледжа.

### **3.4 «Студент-студент»**

Выполняется разносторонняя поддержка студента с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию обучающихся с ОВЗ). Применяется внеурочная деятельность: совместная организация и участие в конкурсах и проектных работах, совместные спортивные и культурные мероприятия, волонтерство, интеграция в сообщество (в т.ч.в период адаптации).

В результате достигается повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и Колледжа; численный рост посещаемости творческих кружков, клубов, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и социальных проектов.

#### **4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

- 4.1. Директор колледжа ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются ответственные за реализацию Программы наставничества, наставники за молодыми педагогами.
- 4.2. Список обучающихся и молодых педагогов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется ежегодно, не позднее 1 октября.
- 4.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося или молодого педагога.
- 4.4. Замена наставника производится приказом директора в случаях:
  - увольнения наставника;
  - перевод наставника на другую работу;
  - привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
  - невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
  - психологической несовместимости наставника и обучающегося.
- 4.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся или молодым педагогом поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с Программой наставничества.
- 4.6. Результаты деятельности наставника оценивают ответственные за внедрение и реализацию Программы наставничества в Колледже.

#### **5. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО**

- 5.1. В период наставничества наставник обязан:
  - выполнять утвержденную Программу наставничества;
  - изучать личностные качества наставляемого, его отношение с одногруппниками или коллегами, увлечения, наклонности, круг общения;
  - контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу, оказывать необходимую помощь;
  - личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в Колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

5.2. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в Программе наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой или преподаваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

## **6. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО**

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Программа наставничества;
- приказ директора «О наставничестве»;
- протоколы заседаний педагогического совета, учебно-методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.