

---

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» (ПО ПОДГОТОВКЕ И УЧАСТИЮ СТУДЕНТОВ В ПРОФКОНКУРСАХ «ПРОФЕССИОНАЛ» И «АБИЛИМПИКС») В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЗЕЛЕНОГОРСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»**

---

СОГЛАСОВАНО:

Студенческий совет  
Протокол № 7  
« 06 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
КГБПОУ «Зеленогорский  
техникум промышленных  
технологий и сервиса»  
С.П.Родченко  
« 21 » марта 2023 г.  
Приказ № 84/1 од

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о практике наставничества по модели «Педагог-студент» (по подготовке и участию студентов в профконкурсах «Профессионал» и «Абилимпикс») (далее - Положение) в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» (далее - Учреждение), разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации «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» от 25.12.2019 № Р-145;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 г. № МР-42/02;
- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023г.) (изм. и доп., вст. в силу с 28.02.2023 г.);
- Типовым положением «О наставничестве»;
- Трудовым кодексом (далее - ТК РФ) (ред. от 19.12.2022г., вст. в силу с 01.03.2023 г.);
- Гражданским кодексом Российской Федерации (с изм. и доп. на 27.01.2023 год);
- Указ Президента Российской Федерации от 27.07.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» (ПО ПОДГОТОВКЕ И УЧАСТИЮ СТУДЕНТОВ В ПРОФКОНКУРСАХ «ПРОФЕССИОНАЛ» И «АБИЛИМПИКС») В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЗЕЛЕНОГОРСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»**

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» (ПО ПОДГОТОВКЕ И УЧАСТИЮ СТУДЕНТОВ В ПРОФКОНКУРСАХ «ПРОФЕССИОНАЛ» И «АБИЛИМПИКС») В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЗЕЛЕНОГОРСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» (ПО ПОДГОТОВКЕ И УЧАСТИЮ СТУДЕНТОВ В ПРОФКОНКУРСАХ «ПРОФЕССИОНАЛ» И «АБИЛИМПИКС») В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЗЕЛЕНОГОРСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»**

СОГЛАСОВАНО:  
Студенческий совет  
Протокол № 7  
«06» марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор



## **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о практике наставничества по модели «Педагог-студент» (по подготовке и участию студентов в профконкурсах «Профессионал» и «Абилимпикс») (далее - Положение) в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса» (далее - Учреждение), разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации «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» от 25.12.2019 № Р-145;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 г. № МР-42/02;
- Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023г.) (изм. и доп., вст. в силу с 28.02.2023 г.);
- Типовым положением «О наставничестве»;
- Трудовым кодексом (далее - ТК РФ) (ред. от 19.12.2022г., вст. в силу с 01.03.2023 г.);
- Гражданским кодексом Российской Федерации (с изм. и доп. на 27.01.2023 год);
- Указом Президента Российской Федерации от 27.07.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;

- Положением о нормативном локальном акте в Учреждении, утвержденном приказом от 07.06.2021 г. № 211 од;
- Уставом Учреждения.

1.2. Положение регламентирует деятельность педагогического коллектива и студентов Учреждения по организации системы наставничества в области подготовки и участия в профессиональных конкурсах «Профессионал» и «Абилимпикс» по модели «Педагог-студент».

1.3. Положение определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в КГБПОУ «Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса».

1.4. 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 партнерстве.

*Форма наставничества* – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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

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

В качестве наставника могут выступать:

- опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами и знаниями в области методики преподавания и воспитания;
- представитель работодателя или бизнес-сообщества, назначаемое ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- студент, победитель олимпиад, победитель чемпионатов Абилимпикс и Ворлдскиллс, Атомскиллс.

*Куратор* - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Подопечный* – обучающийся техникума, молодой специалист или вновь принятый в техникум педагогический работник, которым необходима профессиональная адаптация.

*Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Учреждении.

*Активное слушание* - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояние, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

*Метакомпетенции* - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

*Учебно-профессиональное наставничество* - наставничество в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии (организации, учреждении) по реализуемым в Учреждении профессиональным образовательным программам, либо наставничество в Учреждении для обучающихся с особыми образовательными потребностями в период учебной деятельности или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

*Социокультурное наставничество* - наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

*Индивидуально-профилактическое наставничество* - наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в Учреждении и т.д.).

*Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста* - наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы Учреждения.

*Наставник-эксперт (компатриот)* – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением ситуационных задач, обладание и

закрепление манипуляционной техники. Контролирует самостоятельную работу обучающихся – наставляемых.

*Наставляемый (лидер)* – наставляемый участник, опытный участник, ранее участвующий неоднократно в региональных чемпионатах.

1.5. Наставничество в Учреждении удовлетворяет условия:

- соответствие стратегической цели и задачам организации образовательной деятельности в Учреждении;
- ориентацию на мотивационные, профессиональные потребности и на всех включённых в систему наставничества субъектов;
- поддержку со стороны руководства Учреждения, чёткую систему отношений, понятную всем сотрудникам Учреждения и обучающимся.

## **2. Цели и задачи**

### **2.1. Цели:**

- участие обучающихся Учреждения в региональных чемпионатах профессионального конкурса «Профессионалы» и «Абилимпикс»;
- создание развивающе-поддерживающей среды в Учреждении со всеми участниками образовательных отношений: педагогами, студентами, родителями (законными представителями), внешними представителями для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого; оказание практической помощи в профессиональном становлении обучающимся Учреждения.

### **2.2. Задачи:**

- углубление знаний, обеспечение необходимой мотивации обучающихся к профессиональному самоопределению и личностному росту;
- улучшение показателей в образовательной, профессиональной деятельности обучающихся Учреждения;
- создание условий для развития коммуникаций и творческого подхода наставляемыми, из числа обучающихся для участия в чемпионатах «Профессионалы» и «Абилимпикс», к принятию решений в стандартных и не стандартных ситуациях;
- организация образовательного процесса в рамках требований технологий проведения чемпионатов «Профессионалы» и «Абилимпикс»;
- формирование и развитие профессиональных компетенций подопечного (наставляемого), в отношении которого осуществляется наставничество;
- развитие профессионально-значимых качеств личности подопечного (наставляемого);
- проведение профессионального конкурса на базе Учреждения в качестве подготовки к региональным чемпионатам «Профессионалы» и «Абилимпикс»;
- ускорение процесса профессионального становления подопечных (наставляемых), развитие их способности самостоятельного, качественного и ответственного выполнения функциональных обязанностей;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;

- подготовка будущих специалистов-наставников по компетенциям региональных чемпионатов «Профессионалы» и «Абилимпикс».

2.3. Задачи наставничества данной модели реализуются во взаимодействии с администрацией Учреждения, студенческим советом Учреждения и представителями работодателей (бизнес-сообществ), социальных партнёров.

2.4. Актуальность практики наставничества по модели «Педагог-студент» (по подготовке и участию студентов в профконкурсах «Профессионалы» и «Абилимпикс» заключается в повышении статуса профессионального образования и личностного профессионального роста обучающегося, далее – выпускника, Учреждения.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри Учреждения как технология интенсивного развития личности обучающегося-наставляемого, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей.

Профессиональные конкурсы «Профессионалы» и «Абилимпикс» определяют знание, понимание и конкретные компетенции, которые лежат в основе лучших международных и региональных практик технического и профессионального уровня выполнения работ.

2.5. Наставник профессиональных конкурсов «Профессионалы» и «Абилимпикс» ставит задачу: сформировать условия, при которых у наставляемых выстраивается возможность учитывать освоения смежных компетенций у целевой группы участников профессиональных конкурсов/региональных чемпионатов. Главными ценностями в работе наставника, при этом, являются информационная открытость, партнерство и инновации.

2.6. Для достижения поставленных целей и задач по программам профконкурсов «Профессионалы» и «Абилимпикс» работа с группой наставляемых начинается с модульного изучения материала, на котором основывается конкурсное/чемпионатное задание.

### **3. Порядок организации наставничества по модели «Педагог-студент»**

3.1. Наставничество в Учреждении осуществляется на основании приказа директора Учреждения по предложению заместителя директора по учебно-производственному обучению и руководителей творческих групп «Профессионалы» и «Абилимпикс» Учреждения.

3.2. Руководители творческих групп «Профессионалы» и «Абилимпикс» являются кураторами направлений наставничества представленной модели в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения индивидуальных планов наставников по соответствующим направлениям.

3.3. Для мотивации наставничества возможно внесение предложений администрации Учреждения о поощрении наставников, добивающихся высоких результатов, по представлению кураторов: руководителей творческих групп

«Профессионалы» и «Абилимпикс».

3.4. Наставник развивает навыки управления в Учреждении, завоёвывает репутацию профессионала, принимает участие в формировании профессиональной команды.

3.5. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в обучении, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3.6. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- профессиональными знаниями по профессии/специальности;
- педагогическими навыками и знанием педагогических технологий;
- соблюдением норм педагогической этики;
- личным желанием исполнять роль наставника.

3.7. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников техникума;
- работников предприятий городского сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ техникума;
- студентов, являющихся победителями региональных и всероссийских чемпионатов Ворлдскиллс, Абилимпикс и Атомскиллс.

3.8. На предприятиях городского сектора экономики или социальной сферы в период проведения производственной практики, стажировки обучающихся или педагогических работников на основании договорных соглашений может быть определён наставник из специалистов-практиков, работающих на предприятии. Наставник является ответственным лицом за профессиональную и должностную адаптацию подопечного (наставляемого).

Приказ о назначении наставника издаёт принимающая сторона. Копия данного приказа передаётся в Учреждение.

3.9. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества обучающихся, желающих принять участие в региональных чемпионатах «Профессионалы» и «Абилимпикс».

3.10. Наставники в Учреждении назначаются приказом директора Учреждения.

3.11. Кураторы формируют базу наставников и базу наставляемых, т.е. список обучающихся, которым требуется наставник для подготовки и участия в региональных чемпионатах «Профессионалы» и «Абилимпикс»:

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество» - заместитель директора по учебно-производственному обучению и руководители творческих групп «Профессионалы» и «Абилимпикс» – до 01 октября текущего учебного года.

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

3.13. Замена наставника производится приказом директора Учреждения в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.14. Индивидуальный план осуществления наставничества разрабатывается на срок от 3 месяцев до 1 года. При реализации индивидуального плана осуществления наставничества наставник создаёт необходимые условия для эффективной совместной работы наставника и наставляемого.

3.15. Не позднее 5 рабочих дней до завершения срока наставничества наставник представляет для ознакомления куратору своего направления отзыв о результатах наставничества. В отзыве о результатах наставничества при необходимости даются конкретные рекомендации наставляемому.

3.16. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с индивидуальным планом осуществления наставничества.

## **4. Сферы ответственности наставника и наставляемого**

### **4.1. Общая сфера ответственности:**

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

### **4.2. Сфера ответственности наставника:**

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

### **4.3. Сфера ответственности наставляемого:**

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения и подготовки к чемпионатам;
- изучение инфраструктурного листа и проекта конкурсного задания;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

### **4.4. Этапы взаимодействия наставника и наставляемого:**

- 1 этап – адаптационный;
- 2 этап – основной (проектировочный);
- 3 этап – контрольно-оценочный.

На 1-м этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и особенностей наставляемых.

На 2-м этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения наставляемого в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит и выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

На 3-м этапе определяется уровень сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности наставляемого к выполнению профессиональных обязанностей. Для детей-сирот на данном этапе оказывается помощь в организации занятости в каникулярное время и прохождении практики, а также любая иная поддержка при возникновении сложной жизненной ситуации.

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

4.5. Кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям обязаны:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества и компетенцией;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- оказывать практическую помощь в составлении индивидуальных планов осуществления наставничества;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества по конкретной компетенции в Учреждении.

4.6. Наставничество данной модели для Учреждения:

- позволяет использовать знания и навыки обеих сторон, т.е. наставника и наставляемого;
- повышает мотивацию обеих сторон;
- повышает статус профессионального образования и гармонизацию профессиональных стандартов;
- является экономически эффективным способом применения управленческих решений развития педагогического и студенческого коллектива Учреждения.

## **5. Права и обязанности наставника и наставляемого**

5.1. Наставник имеет право:

- привлекать опыт работы других сотрудников Учреждения для решения

профессиональных компетенций наставляемого;

- запрашивать виды выполненных производственных заданий, отчётную документацию наставляемого.

5.2. В период наставничества наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования и положений проведения региональных чемпионатов «Профессионалы» и «Абилимпикс»;

- разрабатывать программу Учреждения по наставничеству; выполнять утвержденный индивидуальный план наставничества;

- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого, оказывать необходимую помощь;

- наставник из числа партнёров-работодателей предприятий реального городского сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения наставляемых и информируют администрацию Учреждения о их результатах в установленные сроки;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или принятии мер воспитательного воздействия;

- вести отчётную документацию;

- подводить итоги деятельности наставничества.

5.3. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных со своей деятельностью, вносить предложения;

- обучаться современным приемам и технологиям по представляемой компетенции.

5.4. Права партнёров – работодателей, предприятий городского сектора экономики или социальной сферы:

- согласовывать с руководством Учреждения сроки и программу прохождения практик, стажировок;

- привлекать наставника к участию в процедуре оценки профессиональных компетенций наставляемого.

5.5. Основными принципами работы наставника с наставляемыми:

\* **Обязательность** – проведение работы с каждым обучающимся, который входит в состав наставляемых членов по подготовке и участию в профконкурсах «Профессионалы» и «Абилимпикс» Учреждения;

\* **индивидуальность** – выбор форм и видов работы с обучающимися, которые определяются требованиями к обучающимся Учреждения и уровнем индивидуального и личностного развития;

\* **непрерывность** – целенаправленный процесс адаптации и развития обучающихся продолжается на протяжении всего учебного года;

\* **эффективность** – обязательная периодическая оценка результатов адаптации в

целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся и соответствия форм работы (конференции, профессиональные конкурсы, олимпиады, чемпионаты по профессиям/специальностям) уровню его потенциала.

## **6. Экономические факторы**

6.1. В техникуме поддерживается система мотивации и стимулирования наставников. Экономические факторы, поддерживающие систему наставничества:

- стимулирование наставников осуществляется в виде выплат денежных средств в качестве надбавки за выполнение обязанностей наставника;
- оплат по договору.

Материальный вид поощрения наставника устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда (Коллективного договора).

Размер и порядок поощрения наставника, из числа партнёров – работодателей, предприятий городского сектора экономики или социальной сферы, устанавливается принимающей стороной.

6.2. Возможные нематериальные формы поощрения наставника:

- благодарственное письмо;
- почетная грамота;
- получение дополнительных дней к отпуску.

6.3. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей системы наставничества;
- мнение всех участников;
- достижение сотрудниками требуемой результативности;
- соответствие профилю должности и поведенческие изменения.
- оценка компетентности наставляемого: собеседование, анкетирование, отчёт о деятельности, достижения наставляемого в конкурсах профессионального мастерства.

6.4. Взаимодействие Учреждения с партнёрами – работодателями предприятий городского сектора экономики или социальной сферы:

- проведение совместных обучающих мероприятий, в том числе участие наставников в качестве преподавателей-практиков;
- экспертно-аналитическая деятельность;
- совместная подготовка кейсовых заданий в целях формирования профессиональных компетенций;
- обмен опытом, тиражирование современных технологий наставничества;
- использование дистанционного и электронного обучения.

## **7. Формы и модели наставничества, технологии**

7.1. 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 путём советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;
- *виртуальная программа наставничества*: использование информационно-коммуникационных технологий, в том числе и трансляция опыта через видеоконференции.

#### 7.2. Стили наставничества:

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

#### 7.3. Модели наставнической деятельности (сотрудничество):

- «преподаватель - обучающийся», «преподаватель - группа обучающихся»;
- «мастер п/о – обучающийся - преподаватель»;
- «обучающийся (победитель Ворлдскиллс, Абилимпикс, Атомскиллс) – обучающийся (группа обучающихся);
- «работодатель – обучающийся – мастер п/о».

#### 7.4. Технологии наставничества:

- *традиционная модель наставничества* – взаимодействие между успешным и более опытным специалистом и начинающим подопечным по принципу «один на один» для улучшения работы и налаживания профессиональных связей;
- *метод «Тень»* - наставляемый следует за своим наставником в течение определенного времени, наблюдает за опытным наставником по принципу «Лучше один раз увидеть, чем один раз услышать»;
- *кейс-метод, ситуационное наставничество* – обучение, использующее описание реальных заданий, в которых необходимо разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения, но выбрать лучшее из них;
- *воркшоп, мастерская* – демонстрация рабочего процесса опытного мастера для широкой аудитории с целью поделиться практическими навыками в конкретной компетенции;
- *форум, проектное наставничество* – образовательная и диалоговая площадка для обмена опытом, общения с экспертами;
- *супервизия (смотреть сверху)* – предусматривает консультирование, анализ целесообразности и качества используемых практических и теоретических подходов; это процесс, во время которого наставник и наставляемый вместе узнают что-то новое друг о друге и о себе по принципу «Каждый учит каждого».

## 8. Документы, регламентирующее наставничество

### 8.1. Работа по наставничеству регламентируется документами:

- настоящее Положение;

- приказ директора техникума;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в Учреждении;
- программа Учреждения по наставничеству;
- планы работы наставника;
- журнал наставника;
- отчёты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкетирование наставляемых;
- протоколы заседаний ЦМК, на которых рассматривались вопросы наставничества и участия в профконкурсах «Профессионалы» и «Абилимпикс»;
- приказы партнёров – работодателей, предприятий городского сектора экономики или социальной сферы.

8.2. Наставляемые находятся в процессе интенсивной подготовки к региональным чемпионатам «Профессионалы» и «Абилимпикс».

Информация для наставляемых публикуется в соответствии с регламентом проводимых чемпионатов и может включать:

- техническое описание;
- конкурсное задание;
- обобщенную ведомость оценок;
- инфраструктурный лист;
- инструкции по охране труда и технике безопасности;
- дополнительную информацию.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждения и действует бессрочно.

9.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными актами Учреждения.

Министерство просвещения РФ  
Министерство образования Красноярского края  
Краевое государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Зеленогорский техникум промышленных технологий и сервиса»

## **ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ**

### **Положение о практике наставничества по модели «педагог-студент» (по подготовке и участию студентов в профконкурсах «Профессионал» и «Абилимпикс» в Учреждении**

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ-СТУДЕНТ» (ПО ПОДГОТОВКЕ И УЧАСТИЮ СТУДЕНТОВ В ПРОФКОНКУРСАХ «ПРОФЕССИОНАЛ» И «АБИЛИМПИКС») В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЗЕЛЕНОГОРСКИЙ ТЕХНИКУМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»**

---

г. Зеленогорск, 2021