

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ВЕРХНЕУРАЛЬСКИЙ АГРОТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ – КАЗАЧИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС»  
ГБПОУ «ВАТТ-ККК»

**ПРИКАЗ**

08 12 2020г.

№ 397-05/2

г. Верхнеуральск

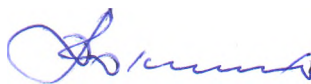
«Об утверждении Положения »

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» в целях внедрения в ГБПОУ «ВАТТ-ККК» региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО).

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в ГБПОУ «Верхнеуральский агротехнологический техникум – казачий кадетский корпус» на период с 2020 по 2024 гг.
2. Действие настоящего приказа вступают в силу с 1 января 2021 года.
3. Секретарю директора ознакомить работников техникума с настоящим приказом.

Директор



А.Я. Докшин

Исп. Валиева А.Н.

Принято Советом техникума

Протокол № 27

От 18.12.2020.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

ГБПОУ «ВАТТ-ККК» № 397-05/1

от «08» 12 2020г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в ГБПОУ «Верхнеуральский агротехнологический техникум – казачий кадетский корпус»

на период с 2020 по 2024 гг.

### 1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве ГБПОУ «ВАТТ-ККК» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» в целях внедрения в ГБПОУ «ВАТТ-ККК» региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО).

1.2. Нормативно-правовыми основаниями внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «ВАТТ-ККК» являются:

– Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования))»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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»;

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №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»);

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;

- Приказ №388-05/1 от 02.12.2020 г ГБПОУ «ВАТТ-ККК»

### .1.3. 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 определенной 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.

*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.

*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. Наставляемым может быть любой студент профессиональной образовательной организации. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

*Куратор* – сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

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

## **2. Применяемые в ГБПОУ «ВАТТ-ККК» формы наставничества и механизмы их внедрения**

для обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, предусмотрены следующие формы наставничества:

- «студент – студент»;
- «педагог – студент»;
- «работодатель – студент»;

## *2.1 Механизм внедрения наставничества в форме «студент – студент»*

Наставничество в форма «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

*Цели реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

- адаптация первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

*Задачи реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

- создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;

- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;

- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;

- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

- мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

*Портрет участников пары «студент (наставник) – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть признан студент ПОО, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации; возможный участник /

победитель региональных и всероссийских мероприятий, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства.

*Наставляемые – студенты ГБПОУ «ВАТТ-ККК»:*

- социально и ценностно - дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни техникума

- с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

*Механизм реализации наставничества в форме «студент – студент»:*

- закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

- наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

*Направления работы наставника:*

- помощь в адаптации и сплочение студенческого коллектива;
- контроль проживания и организации досуга студентов, проживающих в общежитии;

- проектная деятельность;

- внеурочная деятельность;

- учебная деятельность;

- подготовка к участию в мероприятиях, конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

*Мотивация наставников:*

- приобретение опыта управленческой деятельности, повышение собственного статуса (рейтинга); проявление инициативы и самостоятельности в образовательном процессе;

- возможность развития дополнительных метакомпетенций, воспользовавшись комплексом мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников; мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников и др.;

- взаимодействие с менторами-консультантами и профессионально-личностное развитие (обогащение);

*Критерии оценки результатов реализации программ наставничества:*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- повышение успеваемости наставляемых;

- рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);

- снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;
- повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

## 2.1. Механизм внедрения наставничества в форме «педагог – студент»

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся одной профессиональной образовательной организации.

*Цель реализации наставничества в форме «педагог – студент»* – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в техникуме.

*Задачи реализации наставничества в форме «педагог – студент»:*

- создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого активности;
- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;
- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;
- совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;
- мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

*Портрет участников пары «педагог – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть признан педагогический работник образовательной организации, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов ПОО, в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

*Наставляемые* – студенты ГБПОУ «ВАТТ-ККК»:

- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ПОО;

- с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

*Механизм реализации наставничества в форме «педагог – студент»:*

- закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

- наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

*Направления работы наставника:*

- учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности 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 или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

*Мотивация наставников:*

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;

- пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

#### *Критерии оценки результатов реализации программ наставничества*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- повышение успеваемости наставляемых;
- рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);
- снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;
- повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

### 2.3. Механизм внедрения наставничества в форме «работодатель – студент»

Наставничество в форме «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

*Цель реализации наставничества в форме «работодатель – студент»* – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

*Задачи реализации наставничества в форме «работодатель – студент»:*

- помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;
- создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации);



- получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;
- подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;
- повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;
- формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

*Портрет участников пары «работодатель – студент (наставляемый)»:*

*Наставником* может быть закреплён высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передаёт свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности.

*Наставляемый* – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

*Механизм реализации наставничества в форме «работодатель – студент».*

Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамками основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

*Направления работы наставника:*

- повышение уровня успеваемости наставляемого;
- профессиональное сопровождение развития карьеры;
- формирование профессиональных навыков наставляемого;
- адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

*Мотивация наставников:*

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;
- получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;
- развитие коммуникативных и иных гибких навыков;
- получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;

- получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

*Критерии оценки результатов реализации программ наставничества*

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей работодателей;
- численный рост реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий;
- увеличение числа обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.

### **3. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов, родителей (законных представителей) если наставляемый несовершеннолетний**

#### 3.1 Права и обязанности наставника:

Наставник обязан:

- 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;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме;

- в случае, если он не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в техникуме, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю техникума с заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### 3.2. Права и обязанности наставляемого

Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные 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 определенных пунктов Индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационноаналитической 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 требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к заместителю директора техникума.

### 3.3. Права и обязанности куратора

Куратор наставнической деятельности обязан:

- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО; – организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели;

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам;

- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБПОУ «ВАТТ-ККК» и участие в его распространении.

Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Техникума, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Техникуме;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству Техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

#### **4. Процедуры отбора и требования, предъявляемые к наставникам,**

Наставничество в ГБПОУ «ВАТТ-ККК» устанавливается в отношении нуждающихся в нем обучающихся (студентов), испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставниками в техникуме могут быть:

- обучающиеся (студенты);

- педагоги (если взаимодействие с наставляемым осуществляется за рамками реализуемых педагогом образовательных программ – основных и дополнительных);

- выпускники ПОО;

- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества (работодатели).

Закрепление наставников происходит на добровольной основе.

Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане.

#### **5. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о реализации программ наставничества**

Этапы наставнической деятельности в Техникуме осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Образовательной организацией обеспечивается участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области, путем представления данных по результатам мониторинга:

-региональному координатору ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена» ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным;

-в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федерального статистического наблюдения в срок до 20 января года, следующего за отчетным.

#### **6. Критерии эффективности реализации программ наставничества**

Критерии эффективности программы наставничества являются:

– мнение всех участников наставнической программы;

– достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;

– повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;

- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

#### **7. Порядок публикации результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества**

Для размещения информации о внедрении методологии наставничества на официальном сайте образовательной организации и на сайте предприятий партнеров образовательной организации создается специальная вкладка. На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества, базы наставников и наставляемых, публикация лучших наставников и кейсов наставнических программ и др.

СОГЛАСОВАНО

Региональный центр наставничества  
ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»  
Руководитель / Личковаха Л.Р.  
« 5 » 2021 г.



УТВЕРЖДЕНО  
Директор ГБПОУ «ВАТТ-ККК»  
Докшин А.Я.  
/\_\_\_\_\_  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА**  
внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «Верхнеуральский агротехнологический техникум – казачий кадетский корпус»  
на период с 2020 по 2024 гг.

№ п/п	Основные мероприятия	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Результат
1	Разработка и издание распорядительного акта профессиональной образовательной организации (далее – ПОО) о внедрении региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее – РЦМ НО) на уровне организации	декабрь 2020	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Разработан и издан приказ №388-05/1</i>
2	Назначение лиц, ответственных за внедрение и РЦМ НО в образовательной организации (куратора)	декабрь 2020	Руководитель ПОО	<i>Ответственное лицо: Кудряшова Елена Вячеславовна Куратор в ПОО: Садовская Анастасия Сергеевна</i>
3	Разработка и издание локальных документов, регламентирующих процессы наставничества в ПОО	декабрь 2020	Руководитель ПОО, куратор ПОО	<i>Разработано положение о внедрении РЦМ НО в ГБПОУ «ВАТТ-ККК»</i>

4	Разработка программ наставничества и их актуализация по мере необходимости	ежегодно	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Программы наставничества</i>
5	Формирование пар/группы наставников и наставляемых	ежегодно	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>База данных</i>
6	Информирование участников о сложившихся парах/группах, закрепление пар/групп распорядительным актом ПОО	ежегодно	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Распорядительный акт ГБПОУ «ВАТТ-ККК»</i>
7	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программ наставничества	2020-2024 (при необходимости)	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Информационная кампания</i>
8	Реализация программ наставничества в ПОО	2020-2024	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Реализация программ</i>
9	Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик	2020-2024	Куратор ПОО	<i>Базы эффективных программ наставничества, которые могут реализовываться в ГБПОУ «ВАТТ-ККК»</i>
10	Ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников ПОО, по утвержденным формам	2020-2024	Куратор ПОО	<i>Согласия на сбор и обработку персональных данных от участников программы; База данных</i>
11	Заключение соглашений с предприятиями и образовательными организациями-партнерами	до 10 сентября текущего года (при необходимости)	Куратор ПОО	<i>Согласия на сбор и обработку персональных данных от</i>



				<i>представителей работодателей - участников программы; Соглашение с организацией (организациями)</i>
12	Инфраструктурное, материально-техническое и информационно-методическое обеспечение реализации программ наставничества	2020-2024	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Разработка пакета методических материалов (памятки, сценарии встреч и др.)</i>
13	Повышение уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования	2020-2024 (по мере необходимости)	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Информационные письма, ссылки на конференции, дополнительные профессиональные программы, удостоверения о повышении квалификации.</i>
14	Проведение внутреннего аудита, мониторинга качества реализации программ наставничества	ежегодно	Руководитель ПОО, куратор ПОО	<i>Отзывы о результатах наставничества; Информационно-аналитическая справка по результатам мониторинга</i>

15	Публикация результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества на сайте ПОО	2020-2024	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Публикация отчетов и результатов на сайте ГБПОУ «ВАТТ-ККК»</i>
16	Участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области, организовав представление данных по результатам мониторинга:	2020-2024	Ответственное лицо	
	- региональному координатору ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»	ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным	Куратор ПОО	<i>Ежеквартальный отчет</i>
	- в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федерального статистического наблюдения	в срок до 20 января года, следующего за отчетным	Куратор ПОО	<i>Ежегодный отчет</i>
17	Охват обучающихся ПОО программами сопровождения и наставничества на уровне не ниже областного показателя (2020 г. – 10 %, 2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %)	2020-2024	Ответственное лицо, куратор ПОО	<i>Обеспечение уровня охвата не ниже областного показателя (2020 г. – 10 %, 2021 г. – 20 %, 2022 г. – 35 %, 2023 г. – 50 %, 2024 г. – 70 %)</i>