

Министерство образования и науки Челябинской области  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера»

Рассмотрено и одобрено  
на заседании Совета колледжа  
Протокол № 3 от «15» 01 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ ЧСПК «Сфера»  
Е.А. Серебренникова  
«17» 01 2021г.

Введено в действие  
Приказом № 170 от «17» 01 2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Введено впервые

Челябинск, 2021 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве обучающихся (далее – Положение) государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» (далее – колледж) регламентирует процесс реализации программ наставничества, формы наставничества и механизмы их внедрения, права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов, родителей (законных представителей), процедуры формирования и закрепления наставнических пар (групп), процедуры отбора и требования, предъявляемые к наставникам, формы и сроки отчетности, критерии эффективности.

1.2. Настоящее 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 государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО).

1.3. Нормативно-правовыми основаниями внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в колледже являются:

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

– Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019 г. № 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 25.12.2019 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»,

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 г. № 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

18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»;

– Приказ государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» от 26.11.2020 г. № 313-О «Об организации работы по внедрению региональной модели наставничества в ГБПОУ ЧСПК «Сфера».

#### 1.4. 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.

1.5. Цель внедрения РЦМ НО в колледже – максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося (наставляемого), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки самоопределения и самореализации обучающихся.

#### 1.6. Задачи внедрения РЦМ НО в колледже:

– подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность,

изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

– улучшение показателей обучающихся колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

– создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности;

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

## 2. Формы наставничества и механизмы их внедрения

2.1. Наставничество в колледже устанавливается в отношении нуждающихся в нем обучающихся (студентов), испытывающих потребность в развитии (освоения) новых метакомпетенций и (или) профессиональных компетенций.

2.2. Наставниками в колледже могут быть:

– обучающиеся (студенты);

– педагоги или иные сотрудники колледжа (если взаимодействие с наставляемым осуществляется за рамками реализуемых педагогом образовательных программ – основных и дополнительных);

– выпускники колледжа;

– 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).

2.3. Закрепление наставников происходит на добровольной основе.

2.4. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (группы) в зависимости от реализуемой Программы наставничества (Приложение 1), планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане.

2.5. РЦМ НО внедряемая в колледже для обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, программы профессиональной подготовки включает следующие формы наставничества:

– «студент – студент»;

– «педагог – студент»;

– «работодатель – студент»;

в рамках соглашений о сотрудничестве колледжа с *организациями, реализующими программы общего образования*, для обучающихся, осваивающих программы общего образования:

– «студент – ученик».

## *2.6. 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, лишённое, 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 колледжа, 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 колледжа:

– социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие

неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни колледжа;

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

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

– закрепление наставников производится приказом директора колледжа;

– 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).

### 2.7. 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 колледже.

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

- создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческой 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 колледжа, 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 колледжа:

- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни колледжа;
- с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

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

- закрепление наставников производится приказом директора колледжа;
- 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).

## **2.8. 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 закреплен высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает 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, профессионального обучения.

*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 рамкам 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.

*2.9. Механизм внедрения наставничества в форме «студент – ученик»*

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие

обучающихся колледжа с обучающимися общеобразовательной школы, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует личностному росту, а также коррекции образовательной траектории.

Учет наставляемых и наставников в данной модели осуществляется общеобразовательной организацией.

*Задачи колледжа в рамках реализации наставничества в форме «студент (наставник) – ученик (наставляемый)»*

- обеспечение конструктивного взаимодействия;
- участие в разработке программ наставничества;
- предоставление инфраструктуры для реализации мероприятий в рамках программы наставничества.

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

3.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка ежегодной Программы наставничества колледжа;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю колледжа;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества по запросам регионального центра наставничества ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»;
- 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 колледже и участие в его распространении.

3.2. 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 информации в колледже;
- вносить предложения по внесению изменений, дополнений в документы колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в колледже;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству колледжа предложения об организации взаимодействия наставнических пар, о поощрении участников наставнической деятельности;
- на поощрение при разработке Программ наставничества высокого качества, выполнении показателей эффективности наставничества.

### **3.3. 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;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в колледже.

### **3.4. Наставник** имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в колледже, 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 за организационно-методической поддержкой, с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества;
- обращаться к руководителю ПОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

### **3.5. 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, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества колледжа.

### **3.6. Наставляемый** имеет право:

- пользоваться имеющейся в колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в колледже.

### **3.7. Родители (законные представители)** имеют право:

- получать информацию о содержании Программы наставничества;
- вносить предложения по совершенствованию Программы наставничества, а также доводить информацию до куратора, наставника, администрации колледжа о проблемах, возникающих у обучающегося.

## **4. Отбор и требования, предъявляемые к наставникам. Формирование и закрепление наставнических пар (групп)**

4.1 Наставниками из числа студентов назначаются подготовленные, прошедшие обучающую программу студенты.

4.2 Наставниками из числа преподавателей (иных сотрудников колледжа) назначаются наиболее опытные, обладающие высокими профессиональными и

моральными качествами, проявляющие способности к воспитательной работе и пользующиеся авторитетом у студентов.

4.3. Наставниками из числа работодателей назначаются сотрудники организаций (социальных партнеров) имеющих стаж производственной работы по должности соответствующей специальности наставляемого.

4.4. Количество наставляемых, закрепленных за одним наставником одновременно определяется в зависимости от его подготовленности, опыта наставнической деятельности.

4.5. Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лиц(а), в отношении которых(ого) осуществляется наставничество.

4.6. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется после знакомства с Программой наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора колледжа.

4.7. Основные критерии формирования наставнических групп (пар):

- профессиональный или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках Программы наставничества.

4.8. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение обучения (работы) наставника в колледже;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

4.9 Замена наставника осуществляется приказом директора колледжа.

4.10. Мерами стимулирования и мотивации за наставничество в колледже являются:

- для студентов, являющихся наставниками – сертификат о выполнении функций наставника;
- для педагогических и иных сотрудников колледжа, являющихся наставниками – стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда;
- для работодателей, являющихся наставниками – сертификат о выполнении функций наставника обучающихся профессиональной образовательной организации.

4.11. Со всех участников Программ наставничества собираются согласия на обработку персональных данных (Приложение 2). Если участник несовершеннолетний согласие предоставляется родителями (законными представителями)

## 5. Формы и сроки отчетности

5.1. Куратор ежеквартально в срок до 10 числа, следующего за отчетным месяцем представляет в ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена» мониторинг деятельности.

5.2. Куратор готовит и представляет отчетность в вышестоящие организации по соответствующим формам.

5.3. Наставник представляет отчет о работе с наставляемым (наставляемыми) на совете по наставничеству.

## 6. Критерии эффективности

6.1. Критериями эффективности реализации программ наставничества являются:

6.1.1. Достижение колледжем установленных показателей охвата обучающихся

Наименование показателя	Контрольные значения по годам				
	2020	2021	2022	2023	2024
Доля обучающихся в колледже по программам среднего профессионального образования, профессионального обучения вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в роли наставляемого, %	10	20	35	50	70

6.1.2. Повышение академической успеваемости обучающихся охваченных программами наставничества;

6.1.3. Снижение пропусков учебных занятий без уважительной причины у обучающимися;

6.1.4. Снижение доли отчисленных обучающихся до срока завершения обучения;

6.1.5. Повышение доли обучающихся участвующих во внутриколледжных мероприятиях, кружках, секциях, конкурсах;

6.1.6. Снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в колледже, на учете в КДН, УВД и д.т.).

## 7. Порядок публикации результатов

7.1. Ответственный, назначенный приказом директора готовит материал в обобщенном виде для публикации на официальном сайте колледж.

7.2. Ответственный, организует и руководит процессам подготовки материалов для публикации в печатных источниках с целью обмена опытом.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ГБПОУ ЧСПК «Сфера»  
\_\_\_\_\_ Е.А. Серебrenикова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## **ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера»

В рамках данной программы реализуется форма наставничества

---

### 1. Пояснительная записка

*должна отражать актуальность, нормативные основания разработки Программы наставничества (отражены в п. 4.1. методических рекомендаций, утвержденных приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»); цель, задачи, сроки реализации программы и ожидаемые результаты (в зависимости от формы наставничества), используемые колледжем формы наставничества и описание механизмов их реализации.*

2. Перечень мероприятий по реализации программы наставничества *(в перечне мероприятий необходимо предусмотреть мероприятия из планов работы (учебной, воспитательной, внеурочной и др.) профессиональной образовательной организации на год)), с указанием сроков их проведения*

3. Описание процедур оценки результатов реализации программ наставничества *(возможные ожидаемые результаты отражены в зависимости от формы наставничества).*



## Согласие на обработку персональных данных

Я, \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество полностью)

проживающий(ая) по адресу: \_\_\_\_\_

паспорт серии \_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_, выданный \_\_\_\_\_

действуя свободно и в своих интересах, настоящим даю согласие Министерству образования и науки Челябинской области, государственному бюджетному профессиональному образовательному учреждению «Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера» на обработку моих персональных данных в целях моего участия в региональной целевой модели наставничества Челябинской области.

Я даю согласие на обработку следующих персональных данных: фамилия, имя, отчество, фотография, пол, возраст, год, месяц, дата рождения, место рождения, адрес проживания, номер мобильного телефона, адрес электронной почты, паспортные данные для проведения мониторинга, сбора и обработки данных в информационных системах в связи с участием в региональной целевой модели наставничества Челябинской области.

Я даю согласие на следующий перечень действий с моими персональными данными: обработка моих персональных данных (п. 3 ст. 3 Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных»), то есть на любые действия (операции) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу, включая распространение, предоставление, доступ, а также размещение моих персональных данных на интернет сайте <https://www.tlp.edu.ru/> для достижения указанных в настоящем Соглашении целей обработки персональных данных и требований Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» при их обработке.

Я проинформирован, что обработка персональных данных – это любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемые с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу, включая распространение, предоставление, доступ, обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных. Я ознакомлен с положениями Федерального закона от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных». Данные положения мне понятны.

Данное согласие дается мною бессрочно с правом его полного или частичного отзыва в письменном виде в свободной форме, предусматривающей сведения о том, что отзыв согласия на обработку персональных данных исходит лично от меня или моего представителя.

Настоящее Согласие вступает в действия с момента моего собственноручного подписания.

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Я, \_\_\_\_\_,  
(фамилия, имя, отчество полностью законного представителя)

даю согласие ГБПОУ ЧСПК «Сфера» на обработку, хранение, уточнение (изменение), использование персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств.

Телефон законного представителя \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(дата)

\_\_\_\_\_  
(подпись)