

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ,  
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»  
(ГБПОУ РО «РКРИПТ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБПОУ РО «РКРИПТ»

\_\_\_\_\_ С.В. Горбунов  
«31» августа 2020

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
В ГБПОУ РО «РКРИПТ»**

## Термины и определения

Целевая модель наставничества	– система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
Программа наставничества	– комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
Наставничество	– универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
Целевая модель наставничества	– система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
Методология наставничества	– система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого
Форма наставничества	– способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников
Персонализированная программа наставничества	– это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон
Куратор Программы наставничества	– 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
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
Обучающиеся	студенты (курсанты) - лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования
Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого	– это долгосрочная (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.
Тьютор	– специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом
ПОО	– Профессиональная образовательная организация
ДОТ	– Дистанционные образовательные технологии
ППССЗ	– Программа подготовки специалистов среднего звена
РФ	– Российская Федерация
СПО	– Среднее профессиональное образование

ФГОС	– Федеральный государственный образовательный стандарт
SWOT	– аналитический инструмент стратегического планирования

## 1. Общие положения

1.1 Положение о наставничестве обучающихся в ГБПОУ РО «РКРИПТ» (далее — Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества обучающихся (далее – Положение) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» (далее – колледж).

1.2 Положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12. 2018 № 16);

- Паспортом национального проекта «Образование», по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий») (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25.10.2016 № 9);

- Стратегией социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года, утвержденной постановлением Правительства Ростовской области от 26.12.2018 № 864;

- Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 №7;

- Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22.06.2020 № 481 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования»;

- Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 № 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»;

- Письмом Министерства Просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Областным законом Ростовской области от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области»;

- Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» (утвержден приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22 июня 2015 г. №872);

- Локальными нормативными актами Колледжа.

1.3 Реализация программы наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» опирается на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

1.4. Наставничество в ГБПОУ РО «РКРИПТ» организуется на основании приказа директора колледжа.

1.5. За успешную многолетнюю работу наставник поощряется директором ГБПОУ РО «РКРИПТ» в соответствии с действующей системой поощрения.

1.6. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных (учебных) обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

## **2. Цели и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1 Целями наставничества являются повышение уровня подготовки обучающихся, передача профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения обучающимися высокого уровня подготовки по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональным модулям.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

– оказание помощи обучающимся колледжа в учебной и профессиональной адаптации к условиям обучения в колледже и условиях прохождения производственной практики;

– комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения программы подготовки специалистов среднего звена, формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых знаний, умений, навыков и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей за счет ознакомления с современными методами и приемами обучения и передачи наставником личного опыта;

– повышение уровня профессионального обучения и профессиональных навыков обучающихся колледжа;

– сопровождение обучающихся колледжа в организации в период учебного процесса и реализации программ производственной практики;

– мобильная корректировка учебных и профессиональных навыков обучающихся колледжа в ГБПОУ РО «РКРИПТ» и в период реализации программ производственной практики;

– повышение мотивации обучающихся колледжа к установлению длительных трудовых отношений с предприятием (организацией) по окончании курса обучения в колледже;

– приобщение обучающихся к корпоративной культуре колледжа и организации, в которой студент проходит производственную практику;

– содействие достижению обучающимися высоких показателей как в учёбе, так и при прохождении производственной практики.

2.3. В ГБПОУ РО «РКРИПТ» применяются разнообразные формы наставничества обучающихся:

- «Студент – Студент» (Выпускник – студент), в том числе: «Лидер – Пассивный», «Успевающий студент – Неуспевающий студент», «Мы вместе!»;

- «Работодатель – Студент», в том числе: «Активный профессионал – Равнодушный потребитель», «Успешный профессионал – Студент, выбирающий профессию», «Коллега – Будущий коллега», «Работодатель – Будущий сотрудник»;

- «Педагог-Студент» «Педагог – Одарённый студент», «Педагог – пассивный студент», «Педагог – Неуспевающий студент», «Педагог – Студент с инвалидностью или с ОВЗ»;

- «Студент – Ученик».

3.1. Каждая из указанных моделей наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной учетом курса обучения и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника (организации / предприятия) и региона.

3.3. Каждая модель включает:

- цели и задачи;
- портрет участников;
- вариации ролевых моделей;
- перечень мероприятий (описание этапов наставнического взаимодействия);
- описание деятельности наставника;
- ожидаемые результаты;
- сроки реализации модели наставничества;
- область применения в рамках образовательной программы.

## **4. Права и обязанности наставника**

4.1 Наставник - назначается приказом директора колледжа (руководителя организации – при прохождении производственной практики) из числа наиболее квалифицированных специалистов (успешных обучающихся), обладающих высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющих безупречную репутацию.

Наставник может быть закреплен за одним обучающимся или группой обучающихся.

4.2 Наставник назначается с письменного согласия.

4.3 Сфера ответственности наставника:

- ориентация на потребности и возможности наставляемого;



- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения;
- планирование занятий, совместных встреч.

#### 4.4 Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых учебных или производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

#### 4.5 Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- повышать собственный профессиональный уровень;
- разработать программу работы наставника;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (цикловые комиссии, психологическая служба, учебное отделение, методический (педагогический) совет и пр.);
- содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества через привлечение к инновационной деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с учебной и практической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности по программе наставничества (в течение 10 дней по завершении наставничества).

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества

4.6 Наставники из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную

ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию колледжа о их результатах.

Право бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- согласовывать с руководством ГБПОУ РО «РКРИПТ» сроки и программу прохождения практики и (или) стажировки;

- привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных и работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в соответствии с приказом о составе комиссии.

Обязанности бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- проводить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- обеспечить безопасные условия для реализации наставнической программы;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

4.7 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе и начальника методического отдела.

4.8 Методическая служба колледжа оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития обучающегося; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ».

4.9 Психологическая служба колледжа проводит:

- анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых;

- анализирует результаты и помогает куратору в проведении собеседования и формировании пар наставник-наставляемый.

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

5.1 Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психолого-педагогического сопровождения;
- участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

5.2 Обязанности наставляемого:

- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;

- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

## **6. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в Программе наставничества**

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

6.2 Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в учёбе или труде;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

6.3. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников ГБПОУ РО «РКРИПТ»;
- обучающихся;
- победителей региональных и всероссийских конкурсов олимпиад, чемпионатов «Профессионалы», «Абилимпикс»;
- работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ колледжа.

6.4. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

## **7. Процесс формирования пар наставников и обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество**

7.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора колледжа.

## **8. Завершение персонализированной программы наставничества**

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

## **9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества на сайте образовательной организации**

9.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» и др.

9.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

## **10. Документы, регламентирующие наставничество в ГБПОУ РО «РКРИПТ»**

- 9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничества обучающихся в ГБПОУ РО «РКРИПТ»;
  - приказ директора колледжа о назначении наставников;
  - программа работы наставника;
  - отчеты о деятельности наставника;
  - результаты анкетирования наставников и наставляемых;
  - протоколы заседаний Педагогического и/или Методического советов, цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
  - методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» и других колледжах.

## 11. Заключительные положения

11.1. Положение о наставничестве обучающихся в ГБПОУ РО «РКРИПТ» вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

10.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

РАЗРАБОТЧИК

Заместитель директора по УМР \_\_\_\_\_ С.А. Будасова  
«26» августа 2020

СОГЛАСОВАНО

Совет колледжа  
«31» августа 2020  
Протокол № 6

Совет родителей (законных представителей) несовершеннолетних студентов  
«28» августа 2020  
Протокол № 1

Студенческий совет  
«27» августа 2020г.  
Протокол № 1