



Министерство образования Московской области

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«Профессиональный колледж «Московия»**

РАССМОТРЕНО

На заседании Педагогического совета
колледжа
Протокол № 5
От 11.04.2025 года

УТВЕРЖДЕНО

Директором ГАПОУ МО
«Профессиональный колледж «Московия»
А.С. Гречанниковым
Приказ № 48-ОД от 11.04.2025 года

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

**в Государственном автономном профессиональном
образовательном учреждении Московской области
«Профессиональный колледж «Московия»**

г. Домодедово, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА
3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА
4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА
5. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Профессиональный колледж «Московия» (далее Колледж).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.05.2015 №996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации 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»;
- Концепция развития наставничества в Российской Федерации", одобрена Президиумом РАО 29.06.2023 г.
- Приказ Министерства образования Московской области от 14.10.2019 года № 2662 «Об утверждении рекомендаций по внедрению наставничества в системе среднего профессионального образования Московской области».
- Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N 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")

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

Программа наставничества - комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. наставничества, который через

Наставляемый участник программы

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.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся Колледжа, представители сообществ выпускников Колледжа, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагогические работники Колледжа, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор - заместитель директора, руководитель структурного подразделения образовательной организации, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества по направлениям.

Руководитель программы наставничества руководитель структурного подразделения, педагогический работник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программ наставничества.

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.

1.4. Направления наставничества в Колледже:

Учебно-профессиональное наставничество: наставничество в Колледже для обучающихся с особыми образовательными потребностями в период учебной деятельности или интенсивной подготовки к олимпиадам;

Учебно-профессиональное наставничество на практике: наставничество в период прохождения обучающимся практики как в Колледже, так и на предприятиях в целях развития профессиональных компетенций обучающихся, или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, чемпионатам;

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

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

Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого обеспечивается профессиональное становление, развитие и адаптация к условиям образовательной организации, качественному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов или вновь принятых в Колледж преподавателей.

1.5. Наставничество как вид деятельности предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе

наставничество распространяется на группу наставляемых.

1.6. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с наставляемым, 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, а также влияние на его окружающую среду).

1.7. Принципы наставничества:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- 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 (требует 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 и какие 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).

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью реализации целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников

разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачи наставничества:

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся;
- развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- сокращение сроков адаптации к условиям осуществления образовательной, профессиональной деятельности;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников и обучающихся;
- повышение мотивации обучающихся к трудоустройству, закреплению в образовательных организациях по окончании обучения.
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества образовательных организаций на основе доверительных и партнерских отношений.

3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

3.2. В числе форм наставничества, реализуемых в Колледже, можно выделить следующие:

- «студент - студент»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «преподаватель - студент»;
- «работодатель - студент»;
- «студент - ученик».

3.3. Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично скорректированной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.1.1. Форма наставничества «студент - студент»:

- Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с образовательными дефицитами или социальными потребностями

либо помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ помощь в реализации лидерского потенциала;
- ✓ улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- ✓ оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- ✓ формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников.

Результат правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы Колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе, общий статус Колледжа.

Область применения. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется как в процессе обучения, так и во внеучебное время. Это и проектная деятельность, и совместное посещение или организация мероприятий, и совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

3.1.2. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника, впервые принятого в Колледж на работу, с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ формирование потребности анализировать свою профессиональную деятельность;
- ✓ развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ✓ ориентирование начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ✓ привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ✓ профессиональное становление преподавателя;
- ✓ обеспечение включенности в педагогическое сообщество Колледжа

Результат правильной организации работы наставников - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательной организации, и профессиональной деятельности в целом.

Область применения. Форма наставничества «преподаватель преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является

организация и проведение обучающих и методических мероприятий: курсы, серии семинаров, школа молодого преподавателя, конкурсы, творческие мастерские, разработка методических пособий.

3.1.3. Форма наставничества «преподаватель - студент».

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя Колледжа, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся Колледжа, осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных компетенций.

Область применения. Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Профессионалы); практики наставничества обучающихся победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Профессионалы и т.д.

3.1.4. Форма наставничества «работодатель-студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия Колледжа и предприятий с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятиям - подготовленных и мотивированных специалистов.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ помощь в раскрытии и оценке своего лично и профессионального потенциала;
- ✓ повышение осознанности в вопросах выбора и утверждения в профессии, самоопределения, личностного развития,
- ✓ повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, а также развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результат правильной организации работы наставников повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Область применения. Реализация практической подготовки, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в образовательные организации.

3.1.5. Форма наставничества «студент - ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у

ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные **задачи** взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- ✓ осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- ✓ развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- ✓ укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результат правильной организации работы наставников - повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Область применения. Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), выездные мероприятия, совместное создание продукта.

3.2. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник наставляемый), но и для командной работы командное наставничество (один наставник группа наставляемых, команда наставников - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Заместители директора, социальный педагог являются кураторами программ наставничества в целях мониторинга, оценки и контроля реализации программ наставничества.

4.2. Кураторами программ наставничества назначаются руководители программ наставничества из числа руководителей структурных подразделений, педагогических работников в целях сопровождения разработки и реализации программ наставничества, выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям.

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

4.4. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- ✓ увольнения наставника;
- ✓ перевода наставника на другую работу;
- ✓ привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- ✓ невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

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

5. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя Колледжа к следующим видам поощрений: публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах Колледжа в социальных сетях;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

5.2. Администрация Колледжа может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

5.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников

5.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат, согласно распоряжению Министерства образования Московской области от 23.12.2015 № 1068 «Об утверждении «Перечень доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственных Министерству образования Московской области» (редакция от 24.10.2016 № 14):

за работу по распространению педагогического опыта, реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами;

за наставничество детей -сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

за сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня.

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.