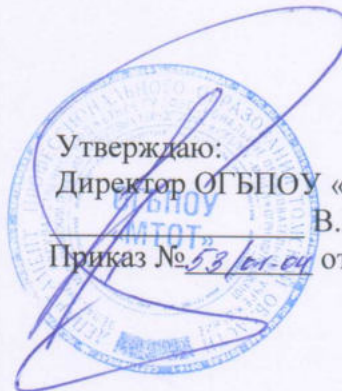


Департамент профессионального образования Томской области  
Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
«Молчановский техникум отраслевых технологий»

Рассмотрено:  
На заседании Педагогического совета  
От «12» сентября 2022 г. № \_\_\_\_\_



Утверждаю:  
Директор ОГБПОУ «МТОТ»  
В.Н. Масленников  
Приказ № 53/01-04 от 28.09 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об институте наставничества по форме «Преподаватель-студент»**  
**в ОГБПОУ «Молчановский техникум отраслевых технологий»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества (далее - Положение) в ОГБПОУ «МТОТ» (далее - техникум) определяет цели и задачи наставнической деятельности в техникуме, а также направления и порядок организации наставничества в техникуме по форме: «преподаватель - студент».

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Понятийный аппарат:

- наставник - педагогический работник или иное лицо (обучающийся, победитель олимпиад, чемпионата Ворлдскиллс) - 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 - студент техникума, молодой специалист или вновь принятый в техникум педагогический работник - 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.

## 2. Цели и задачи наставничества

**Целью наставничества** является создание благоприятных условий и оказание помощи для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в техникуме.

**Задачи наставничества:**

- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;

- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива техникума и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.
- формирование и развитие профессиональных компетенций у студентов техникума.

**Наставниками могут быть:**

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы.

### **3. Формы наставничества в техникуме**

#### **Форма наставничества «преподаватель - студент (группа студентов)»**

Форма наставничества «преподаватель - студент (группа студентов)» предполагает наставничество без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанной с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

**Задачи наставничества:**

- формирование и развитие гибких навыков у обучающихся;
- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования посредством передачи наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций.

**Среди оцениваемых результатов:**

- улучшение образовательных результатов студента;
- участие студента в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах различного уровня, в том числе и Ворлдскиллс;
- активное участие в реализации образовательных и культурных проектов студентов;

- снижение числа студентов, состоящих в «группе риска».

#### Портрет участников

1) **Наставник.** Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества техникума, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

#### 2) **Наставляемый.**

- Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри техникума.

- Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях студент, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель - студент» могут быть:

- взаимодействие «тренер-конкурсант» в процессе подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций студентов, а также при организации проектной деятельности студентов;

- взаимодействие «увлеченный человек - студент со сходными интересами» осуществляется во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций студентов, в выявлении и развитии талантов и способностей к творчеству, социально-общественной деятельности, спорту;

- взаимодействие «надежное плечо-студент, нуждающийся в помощи» происходит в процессе психолого-педагогического сопровождения студентов, попавших в трудную жизненную ситуацию или входящих в «группу риска».

Наставничество «преподаватель - студент (группа студентов)» 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, а также влияние

на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и студента) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

#### **4. Реализация целевой модели наставничества в техникуме.**

Реализация программы наставничества в техникуме включает следующие этапы:

1. Формирование базы наставляемых.
2. Формирование базы наставников.
3. Отбор и обучение наставников.
4. Формирование наставнических пар или групп.
5. Организация работы наставнических пар или групп.
6. Завершение наставничества.

#### **5. Порядок организации наставничества**

Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели, Программы наставничества и ежегодного приказа директора техникума «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными студентами (группами).

Список студентов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется в учебной части ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

Замена наставника производится приказом директора в случаях: увольнения наставника; перевод наставника на другую работу; привлечения наставника к дисциплинарной ответственности; невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

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

Заместители директора (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

-подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;

- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

## **6. Обязанности наставника**

6.1. В период наставничества наставник обязан:

- изучать личностные качества наставляемого, его отношение с коллегами, одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемым, оказывать необходимую помощь;
- личным примером способствовать развитию положительных и/или профессиональных качеств у наставляемых, корректировать их поведение в коллективе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;

## **7. Обязанности наставляемого**

7.1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.