



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**в государственном автономном профессиональном образовательном**  
**учреждении Краснодарского края**  
**«Каневской аграрно-технологический колледж»**

**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение**  
**Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж»**

Рег. № 89/1


Экз. № 1

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГАПОУ КККАТК  
А.Г. Скидан  
«19» марта 2020 г.



Система менеджмента качества	Версия №1
<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о наставничестве в государственном автономном</b> <b>профессиональном образовательном учреждении</b> <b>Краснодарского края «Каневской аграрно-</b> <b>технологический колледж»</b>	Введен с «19» марта 20 <u>20</u> г.
	Количество листов: <u>11</u>

ст. Стародеревянкoвская  
2020г

	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о наставничестве</b> <b>в государственном автономном профессиональном образовательном</b> <b>учреждении Краснодарского края</b> <b>«Каневской аграрно-технологический колледж»</b>	Версия: 1

#### Информационные данные

1. РАЗРАБОТАН – методический кабинет

2. Положение соответствует МС ИСО 9001:2008, СТ КАТК 03-2010 в части требований к построению, изложению, оформлению, обозначению и управлению внутренними нормативными документами системы менеджмента качества.

3. РУКОВОДСТВО ПОЛОЖЕНИЕМ в соответствии с требованиями СТ КАТК 03-2011.

4. СРОК ПЕРЕСМОТРА – по мере необходимости.


5. Положение является интеллектуальной собственностью Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Каневской аграрно-технологический колледж» и не может быть полностью или частично воспроизведено, тиражировано и распространено в любом виде вне учреждения без разрешения высшего руководства учреждения далее по тексту ГАПОУ КККАТК.

7. СПИСОК РАССЫЛКИ:

Экз. № 1 - Зам директора по УПР

Экз. № 2 - Заведующим отделениями

Экз. № 3 -

	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о наставничестве</b> <b>в государственном автономном профессиональном образовательном</b> <b>учреждении Краснодарского края</b> <b>«Каневской аграрно-технологический колледж»</b>	Версия: 1

## 1. Общие положения

1.1. Наставничество – это 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.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.


1.3. 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. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

1.4. Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей реализовать целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации, представитель организации-партнера программы, представитель региональной НКО, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерства, образования и воспитания подростков. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

1.5. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

1.6. Наставничество осуществляется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала ребенка или подростка. Один из способов раскрытия потенциала – формирование активной жизненной позиции обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности. Нормативную правовую базу этой деятельности в нашей стране в разных сферах на федеральном уровне обеспечивают:

- Конституция Российской Федерации;
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях»;

	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о наставничестве</b> <b>в государственном автономном профессиональном образовательном</b> <b>учреждении Краснодарского края</b> <b>«Каневской аграрно-технологической колледж»</b>	Версия: 1

- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;
- Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации»;
- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р).

Наставническую деятельность, в том числе в образовательной среде регламентируют:

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденны распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.7. Списочный состав наставников утверждается приказом директора.

1.8. Ответственный за реализацию цикла наставнической работы отвечает куратор.

1.9. За наставником может быть закреплено не более 3-х человек.

1.10. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

1.11. Критерии эффективной работы наставника:

а) организационные характеристики – выполнение условий организации наставнической деятельности (наличие концепции, программы, документов), развитие научной и методической базы, обеспеченность кадрами, процедура мониторинга и оценки результатов);

б) психологические характеристики – мотивированность наставляемых, их включенность в наставнические отношения, удовлетворенность участников программой, умение поддерживать отношения до их логического завершения и др.;


в) педагогические характеристики – изменения результатов, наставляемых (а также наставников) по заранее выбранным показателям (повышение мотивации к учебе, преодоление трудностей в адаптации к коллективу, профессиональное самоопределение и др.).

1.12 На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

1.13 Формы и сроки отчетности наставника: заполненные участниками в свободной или типовой форме анкеты, материалы куратора для проведения мониторинга и оценки эффективности программы наставничества 1 раз в 3 месяца.

1.14 Формы и условия поощрения наставника:

- использование разнообразных корпоративных знаков отличия, придающих наставникам особый статус в организации (значки, наклейки, грамоты и т.д.);

	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о наставничестве</b> <b>в государственном автономном профессиональном образовательном</b> <b>учреждении Краснодарского края</b> <b>«Каневской аграрно-технологический колледж»</b>	Версия: 1

- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития организации;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.


## 2. Задачи и направления работы наставника

### Задачи:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирование потенциала для построения успешной карьеры;

### Направления:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося 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, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о наставничестве</b> <b>в государственном автономном профессиональном образовательном</b> <b>учреждении Краснодарского края</b> <b>«Каневской аграрно-технологический колледж»</b>	Версия: 1

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

### **3. Обязанности**

3.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения, Коллективным договором.

3.2. Наставник имеет право вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы; обращаться с заявлением к руководителю ГАПОУ КККАТК с просьбой о сложении с него обязанностей наставника в отношении которого осуществляется наставничество; требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с производственной/ учебной деятельностью; осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

3.3. Наставник обязан информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития; решать трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности; повышать уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества; повышать уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – невостребованность на рынке; повышать мотивацию и возможности для участия в программах поддержки молодежи; способствовать реализации предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3.4. Наставляемый имеет право пользоваться имеющимися в учреждении нормативными правовыми актами, учебно-методической и иной документацией по вопросам учебно-образовательной деятельности; в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с учебно-образовательной деятельностью; при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

3.5. Наставляемый обязан изучать и соблюдать требования законодательных и иных нормативных правовых актов разного уровня; выполнять в установленный срок индивидуальный план работы; внимательно и уважительно относиться к наставнику, коллегам, куратору; знать свои обязанности, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в учреждении; овладевать практическими приемами и способами качественного выполнения практических задач и поручений, совместно с наставником устранять допущенные ошибки.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**в государственном автономном профессиональном образовательном**  
**учреждении Краснодарского края**  
**«Каневской аграрно-технологический колледж»**

Версия: 1

Приложение № 1

**Рекомендуемые целевые показатели развития региональных программ наставничества**

№ п/п	Наименование показателя	Минимальное значение	Год достижения показателя
1	Доля муниципальных образований в субъекте Российской Федерации, внедривших целевую модель наставничества, %	40%	Первый год внедрения целевой модели наставничества, далее – сохранение показателя на уровне не ниже минимального значения
2.	Доля детей в возрасте от 11 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	25%	Первый год внедрения целевой модели, далее – сохранение показателя на уровне не ниже минимального значения
3	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	5%	Первый год внедрения целевой модели, далее – сохранение показателя на уровне не ниже минимального значения
4	Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	15%	Первый год внедрения целевой модели, далее – сохранение показателя на уровне не ниже минимального значения
5	Доля предприятий/организаций от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	2%	Первый год внедрения целевой модели, далее – сохранение показателя на уровне не ниже минимального значения
6	Создание Регионального методического центра по наставничеству	3	Первый год внедрения целевой модели наставничества
7	Создание федеральной интернет-площадки для объединения лучших наставнических практик	1	Первый год внедрения целевой модели наставничества



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**в государственном автономном профессиональном образовательном**  
**учреждении Краснодарского края**  
**«Каневской аграрно-технологический колледж»**

Версия: 1

8	Проведение федерального мероприятия для популяризации наставничества и представления лучших наставнических практик	1	Первый год внедрения целевой модели наставничества, далее – не реже одного раза в год
9	Доля детей в субъекте Российской Федерации в возрасте от 11 до 18 лет, вошедших в наставнические программы, в роли наставляемых, %	70%	2024 год
10	Доля подростков в субъекте Российской Федерации в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в наставнические программы в роли наставника, %	35%	2024 год
11	Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в субъекте Российской Федерации, вошедших в наставнические программы в роли наставляемого, %	70 %	2024 год
12	Доля предприятий от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в субъекте Российской Федерации, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %	30 %	2024 год
13	Количество разработанных и внедренных программ по подготовке наставников, включая дистанционные курсы повышения квалификации	10	Ежегодно, начиная с первого года внедрения целевой модели наставничества
14	Доля образовательных организаций, создавших на своих информационных Интернет-ресурсах раздел «Ресурсный центр наставнических практик», наставничества, от общего числа организаций, реализующих наставнические программы, %	70 %	2024 год
15	Доля детей с ограниченными	50	2024 год





**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**в государственном автономном профессиональном образовательном**  
**учреждении Краснодарского края**  
**«Каневской аграрно-технологический колледж»**

Версия: 1

	возможностями здоровья, охваченных наставническими программами, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, %	%		
16	Доля образовательных организаций, реализующих наставнические программы, от общего числа образовательных организаций, %	85%	2024 год	
17	Доля организаций, реализующих наставнические программы, прошедшие независимую оценку качества условий реализации наставнических программ, %	100%	Первый год внедрения целевой модели наставничества, далее – не реже чем один раз в три года	



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о наставничестве**  
**в государственном автономном профессиональном образовательном**  
**учреждении Краснодарского края**  
**«Каневской аграрно-технологический колледж»**

Версия: 1

Лист согласования

Разработал:		Согласовано:	
Должность		Должность	
Подпись	Ф.И.О.	Подпись	Ф.И.О.
« » 20__ г.		« » 20__ г.	
Дата		Дата	
		Должность	
		Подпись	Ф.И.О.
		« » 20__ г.	
		Дата	
		Должность	
		Подпись	Ф.И.О.
		« » 20__ г.	
		Дата	
		Должность	
Подпись	Ф.И.О.		
« » 20__ г.			
Дата			

