

ООО «Академия»  
Частное учреждение – профессиональная образовательная организация  
«Краснодарский техникум управления, информатизации и сервиса»

Рассмотрено:  
на заседании педагогического  
совета  
Протокол № 1  
от «31» августа 2023 г.

Утверждаю:  
Директор ЧУ ПОО КТУИС  
«31» августа 2023 г.  
Е.В. Бобырь



**Положение о наставничестве  
(МОДЕЛЬ «РАБОТОДАТЕЛЬ-СТУДЕНТ»)**

Краснодар, 2023

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Наставничество — это системная передача знаний и навыков от опытного сотрудника к менее опытному. Метод наставничества — способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека.

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Выделить особую роль наставника в процессе формирования личности представляется возможным потому, что в основе программы наставничества лежат принципы доверия, диалога, конструктивного партнерства и взаимообогащения, а также непосредственная передача личностного и практического опыта от человека к человеку.

Региональная целевая модель наставничества становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин.

Программа наставничества позволит сформировать внутри образовательной организации, а также вне ее при участии молодых специалистов, представителей предприятий и организаций, сообщество педагогов, обучающихся и родителей — как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогащающих отношений с помощью технологии наставничества.

Для сообщества техникума программа наставничества представляет собой полноценный канал обогащения опытом. Реализация региональной целевой модели наставничества – необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательные организации превращались в центр социума, становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль – и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды.

Программа наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи.

Наставническая деятельность в ЧУ ПОО КТУИС осуществляется на основании:

- 1) приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 02.09.2022 г. № 2082 «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края»;
- 2) Положения о программе наставничества ЧУ ПОО КТУИС;
- 3) программ наставничества.

**Наставничество в форме «работодатель – студент»** предполагает взаимодействие обучающихся техникума, 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.

**Цели** программы наставничества по модели «работодатель – студент»: получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и

развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

**Задачи наставничества:**

- 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.

**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 рамками 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 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 профессии.

### **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.

### **Способы мониторинга и контроля наставнической деятельности**

Среди оцениваемых результатов могут быть:

- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей 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. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЛАНЫ РАЗВИТИЯ НАСТАВЛЯЕМЫХ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

### ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПОД РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «работодатель-студент». Ролевая модель: «работодатель – будущий сотрудник»

Ф.И.О., группа наставляемого \_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность наставника \_\_\_\_\_

Срок осуществления плана: с « января 20 г. по « мая 20 г.

Цель реализации наставнической программы: получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимого для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации и трудоустройства.

Основные задачи:

- 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.

№	Проект / задание	Срок выполнения	Планируемый результат	Фактический результат	Оценка наставника
<b>1. Анализ трудностей и способы их преодоления</b>					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений развития	Январь	- определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; - сформулирован перечень темконсультаций с наставником	Выполнено	

### **3. 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 предприятий;
- численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.



## СОГЛАСИЕ НАСТАВНИКА НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

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

Место работы в настоящее время (в соответствии с Уставом организации) \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Дата рождения (число, месяц, год) \_\_\_\_\_

Ученая степень (если есть) \_\_\_\_\_

Отраслевые награды (если есть) \_\_\_\_\_

Сотовый телефон \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», даю свое согласие на обработку персональных данных:

- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, гражданства, номеров телефонов, адреса электронной почты, с целью формирования регламентированной отчетности (на бумажных носителях);
- фамилии, имени, отчества, места работы, даты рождения, с целью размещения в региональной базе данных о наставниках;
- фамилии, имени, отчества, места работы, с целью размещения в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте ЧУ ПОО КТУИС.

Предоставляю ЧУ ПОО КТУИС право осуществлять все действия (операции) с персональными данными, включая сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, обезличивание, блокирование, уничтожение. Действия с персональными данными автоматизированные с использованием средств вычислительной техники.

Настоящее письменное согласие действует до 31.12.202\_ года.

Согласие может быть отозвано в письменной форме.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
подпись      расшифровка подписи

## **ПЛАН РАБОТЫ (ДНЕВНИК) НАСТАВНИКА**

План работы включает в себя цели и задачи наставничества в каждой конкретной паре наставник – наставляемый; план-задание практики студентов – наставников; план мероприятий (работы) на весь период действия наставнической программы; лист самооценки с анализом собственной деятельности в процессе реализации наставнической программы и др.

Примерная форма Дневника наставника: