

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДОНЕЦКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Рассмотрено и одобрено  
Педагогическим советом  
ГБПОУ «Донецкий  
промышленно-энергетический колледж»  
Протокол № 4 от «24» февраля 2022 г

Согласовано  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ ДПЭК

 М.С. Вахитов

Утверждаю  
Директор ГБПОУ «Донецкий  
промышленно-энергетический  
колледж»

 И.А. Караван  
«25» февраля 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ № 8

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В

ГБПОУ «ДОНЕЦКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Донецк, 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в ГБПОУ «Донецкий промышленно-энергетический колледж» (далее - колледж).

1.2 Положение разработано в соответствии с законом Донецкой Народной Республики «Об образовании» от 19.06.2015г. №55-ІНС в редакции Закона от 26.03.2021г. №265-ІНС

1.3 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 обучающимися практики в целях развития профессиональных компетенций обучающихся, или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, чемпионатам);

**Социокультурное наставничество** (наставничество, осуществляемое, как правило, во внеучебной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, 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, 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).

1.4 Наставничество как вид деятельности предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу наставляемых.

1.5 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).

#### 1.6 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 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 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 культурные, национальные, религиозные и другие особенности).



## 2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 Целью реализации программы 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 программы через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе форм наставничества, реализуемых в колледже, можно выделить следующие:

- «студент - студент»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «преподаватель - студент»;

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 и 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, создании комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет 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 наставника.

#### *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 1 до 3 лет) или нового сотрудника, впервые принятого в ГБПОУ ДПЭК, 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.

Результатом правильной организации работы наставников будет 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, семинары, Школа педагогического мастерства, конкурсы, творческие мастерские, разработка методических пособий.

### 3.1.3. Форма наставничества «преподаватель - студент».

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

Целью такой формы наставничества является успешное формирование 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 и т.д.

## 4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1 Заместители директора (по учебной работе, по воспитательной работе) и методист 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 преподавателя и 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. ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Руководители программ наставничества обязаны:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- разработать программу наставничества в соответствии с направлением;
- разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;
- подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого закрепленным за ним наставником;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже.