

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «Обшаровский
государственный техникум
им.В.И.Суркова»
Приказ №86/д от 25.02.2020г.
Н.В.Захаров
«25» февраля 2020 г.



Положение
о наставничестве в ГБПОУ «Обшаровский государственный
техникум им.В.И.Суркова»

РАССМОТРЕНО
Советом обучающихся
Протокол № 1 от 21.02.2020г.

РАССМОТРЕНО
Советом родителей
Протокол № 1 от 21.02.2020г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБПОУ «Обшаровский государственный техникум им.В.И.Суркова (далее по тексту – Положение, техникум) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», письма Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № 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 деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

1.2. Целевая модель наставничества техникума, осуществляющая образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)", "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование" и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программы наставничества в техникуме, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися и педагогами.

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. Наставничество организуется для:

- обучающихся техникума в период освоения образовательной программы на любом курсе обучения;
- молодых и вновь назначенных педагогов техникума.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и техникума.

4.2. Форма наставничества «работодатель - обучающийся»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и региональных предприятий с целью получения учениками – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Среди оцениваемых результатов

- повышение образовательных результатов обучающихся;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- численный рост количества мероприятий мотивационного и практического характера в техникуме;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- численный рост планирующих трудоустройство на предприятиях/организациях выпускников техникума.

4.3. Форма наставничества «педагог - педагог»

Данная форма предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в техникуме; ускорить процесс профессионального становления педагога.

жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. 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.

2.6. Куратор - сотрудник техникума, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в техникуме.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в техникуме для обучающихся 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 техникуме; для педагогов - повышение уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций, обеспечение оптимального использования временных и иных ресурсов, обеспечение наиболее рациональным приемам и методам работы, содействие достижению высокого качества труда.

3.2. Задачи наставничества:

- формирование и развитие общих компетенций у обучающихся техникума;
- формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся техникума;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска»;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива техникума и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

4. Формы наставничества

4.1. Форма наставничества «обучающийся-обучающийся»

Данная форма предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации. Подростки-наставляемые получают необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Реализация программы наставничества в техникуме включает шесть основных этапов:

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

5.2. Реализация наставничества в техникуме производится по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют работодатели, внутренний контур представляют руководитель и администрация техникума, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагог-психолог, методисты.

6. Порядок организации наставничества

Директор техникума ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися.

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

Список наставников и программы наставничества формируют заместители директора и методисты по направлениям наставничества:

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество» - методист – до 1 октября текущего учебного года;
- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество на производстве» - зам. директора по УПР (по согласованию с руководством предприятия, где обучающийся проходит практику или стажировку) – не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве;
- по направлениям «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-профилактическое наставничество» - зам директора по УВР – до 1 октября текущего учебного года.

Заместители директора по УВР, УПР и методист являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

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 обучающимся;

- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр (на 15 февраля и 15 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

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

- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;
- подготовить проект приказа о закреплении обучающихся за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы обучающегося с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и обучающимися;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с обучающимися;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

7. Обязанности наставника

7.1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно со студентом план индивидуального развития;
- вести записи (журнал) наставника;
- совместно подготавливать «портфолио достижений» обучающегося.

8. Обязанности наставляемого

8.1. В период наставничества обучающийся обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

7. Виды поощрения за выполнение функции наставничества

- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся;
- награждение грамотой администрации техникума.

8. Документы, регламентирующие наставничество

- 8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- настоящее Положение;
 - программа наставничества;
 - список наставников;
 - приказ директора «О наставничестве»;
 - записи (журнал) наставника;
 - карта мониторинга наставничества;
 - протоколы заседаний методической комиссии на которых рассматривались вопросы наставничества.