

РАССМОТРЕНО
на заседании педагогического совета,
Протокол №1 от 27.08.2020

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
ОБПОУ «КГТТС»
от 09.09.2020 №274/у

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА

Курск
2020

	Должность, фамилия	Подпись	Дата
Разработал	Зав.методкабинетом Мышко Е.О.		
Экземпляр №1			стр. 1 из 15

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Организационные основы системы (целевой модели) наставничества	5
3. Формы программ системы (целевой модели) наставничества	7
4. Требования, выдвигаемые к наставникам	8
5. Процедуры отбора и обучения наставников	9
6. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний	9
7. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)	11
8. Процесс закрепления наставнических пар	12
9. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации системы (целевой модели) наставничества	12
10. Критерии эффективности работы наставника, формы и условия его поощрения	12
11. Условия публикации результатов системы (целевой модели) наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров	13
12. Документы, регламентирующие наставничество	13
13. Заключительные положения	13

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Курский государственный техникум технологий и сервиса» (далее - ОБПОУ «КГТТС», Техникум) и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием системы (целевой модели) наставничества.

1.2. Положение разработано на основании и в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами:

– 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, утвержденные 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»;

– Национальный проект «Образование»: Федеральный проект «Успех каждого ребенка», Федеральный проект «Билет в будущее»;

– Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;

– Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утверждена распоряжением Правительства РФ от 29.05.2015 № 996-р);

– Постановления Министерства просвещения РФ от 24 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 РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– Приказа №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования».

1.3. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации (целевой модели) наставничества в Техникуме, устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. Целями системы (целевой модели) наставничества являются: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Техникума.

1.5. Задачи реализации системы (целевой модели) наставничества:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы (целевой модели) наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы (целевой модели) наставничества, в формате непрерывного образования.

2. Организационные основы системы (целевой модели) наставничества

2.1. Система (целевой модели) наставничества в техникуме реализуется в соответствии с приказом директора ОБПОУ «КГТТС».

2.2. Руководство и контроль деятельности системы (целевой модели) наставничества осуществляют заместители директора техникума.

2.3. Заместители директора осуществляют сопровождение, мониторинг, оценку и контроль выполнения системы (целевой модели) наставничества по соответствующим направлениям.

2.4. Куратор реализации системы (целевой модели) наставничества назначается приказом директора ОБПОУ «КГТТС».

2.5. Реализация системы (целевой модели) наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями, мастерами производственного обучения и иными лицами Техникума, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

2.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся техникума:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни Техникума, отстраненные от коллектива.

2.7. Наставниками могут быть:

- студенты, мотивированные помочь обучающимся I курса в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица Техникума;
- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

2.8. Внедрение системы (целевой модели) наставничества в ОБПОУ «КГТТС» предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль их деятельности;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- проведение внутреннего мониторинга эффективности системы (целевой модели) наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОБПОУ «КГТТС».

3. Формы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Система (целевой модели) наставничества осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения системы (целевой модели) наставничества.

Система (целевая модель) наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

1) реализуемые формы наставничества:

- «студент – студент»;
- «работодатель – студент»;
- «педагог – студент (группа студентов)»;
- «студент – ученик»
- «педагог – педагог»;

2) типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

Формы наставничества:

«Педагог – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающиеся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: 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 творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального

мастерства, чемпионатах); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов (кружки от чемпионов).

«Студент-студент» - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающиеся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность;
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

«Работодатель – студент» - временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.

Основной упор делается на активизацию профессионального и личностного потенциала обучающегося, усиление его мотивации к профессиональной учебе и самореализации.

Целевая группа: обучающиеся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

«Студент-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и среднего профессионального учреждений, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным

самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целевая группа: обучающиеся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: повышение уровня мотивированности и осознанности школьников среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

«Педагог – педагог» - форма наставничества, направленная на успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи.

Результаты и социальные эффекты: повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Техникуме; качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических практик.

4. Требования, выдвигаемые к наставникам

4.1. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

4.2. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в труде;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

4.3. Наставниками могут быть:

- педагогические работники Техникума;
- обучающиеся;
- победители региональных и всероссийских конкурсов олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс и пр.;
- работники предприятий, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ Техникума.

4.4. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

4.5. Директор ОБПОУ «КГТТС» издает приказ о назначении наставника.

Назначение наставников происходит на добровольной основе.

5. Процедуры отбора и обучения наставников

5.1. Для отбора наставников:

- разрабатываются критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- наставники отбираются подходящие под эти критерии;
- для выяснения уровня психологической готовности с отобранными наставниками, проводится собеседование;
- формируется база отобранных наставников.

5.2. Для организации обучения наставников:

- составляется программа обучения с указанием сроков;
- в помощь наставнику подбираются методические материалы.

6. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей, наставляемых в случае, если участник системы (целевой модели) наставничества несовершеннолетний

6.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, локальными актами образовательного учреждения, Коллективным договором.

Сфера ответственности наставников:

- ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения;
- планирование занятий, совместных встреч.

6.2. Наставник имеет право:

- привлекать других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;

- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

6.3. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;

- разработать совместно с наставляемым индивидуальную траекторию профессионального развития;

- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- вести отчетную документацию;

- подводить итоги деятельности по системе (целевой модели) наставничества.

6.4. Сфера ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;

- внесение предложений по улучшению процесса обучения;

- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

6.5. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- выбирать наставника из предложенных кандидатур;

- рассчитывать на оказание психолого-педагогического сопровождения;

- участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

6.6. Обязанности наставляемого:

- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;

- информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;

– совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6.7. Обязанности бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

– проводить отбор работников для осуществления функции наставничества;

– обеспечить безопасные условия для реализации системы (целевой модели) наставничества;

– контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

6.8. Право бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

– согласовывать с руководством техникума сроки и программу прохождения стажировки;

– привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций наставляемых и работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в соответствии с приказом о составе комиссии.

6.9. Методическая служба техникума оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в техникуме.

6.10. Психолог техникума проводит анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых; анализирует результаты и помогает куратору в проведении собеседования и формировании пар наставника-наставляемого.

7. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

7.1. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

Основные критерии формирования наставнических пар / групп:

– профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

– у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

8. Процесс закрепления наставнических пар

8.1. Закрепление наставников оформляется приказом директора ОБПОУ «КГТТС».

8.2. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и наставляемого.

9. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

9.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с системой (целевой модели) наставничества.

9.2. Наставник ведет дневник и заполняет отчет по итогам семестра. Отчет проверяется кураторами и содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. При необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий.

9.3. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества 1 раз в семестр.

10. Критерии эффективности работы наставника, формы и условия его поощрения

10.1. В техникуме поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы.

10.2. Критериями эффективности системы (целевой модели) наставничества являются:

- мнение всех участников системы (целевой модели) наставничества;
- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;
- повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;
- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

11. Условия публикации результатов системы (целевой модели) наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров

11.1. Информация о внедрении методологии системы (целевой модели) наставничества размещается на официальном сайте техникума.

12. Документы, регламентирующие систему (целевой модели) наставничества

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОБПОУ «КГТТС»;
- планы работы наставника;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации системы (целевой модели) наставничества в техникуме.

12.2. Для участия в системе (целевой модели) наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ОБПОУ «КГТТС» и действует бессрочно.

13.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами техникума.