



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«ЧИТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

СОГЛАСОВАНО

на заседании Методического совета
Протокол № 3 от «20» октября 2020 г.



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора ГПОУ «ЧПТК»

И.Е. Бердников

_____ 2020 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В ГПОУ «ЧИТИНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Введено в действие приказом № _____ от «___» _____ 2020 г.

Редакция 04
Пер. № 219

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Читинский политехнический колледж» (далее - ГПОУ «ЧПТК») разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 г. № 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 образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»), Уставом ГПОУ «ЧПТК» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ГПОУ «ЧПТК».

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в ГПОУ «ЧПТК», устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.3. Целями наставничества являются максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях; создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и адаптации студентов первого курса к условиям обучения в колледже.

1.4. Задачи реализации целевой модели наставничества в ГПОУ «ЧПТК»:

- создание среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества рядом с профессиональной образовательной организацией, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- развитие интереса молодых специалистов к педагогической деятельности.
- улучшение показателей студентов в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого потенциала обучающихся, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у обучающихся умений и навыков самоуправления, подготовки их к компетентному и ответственному участию в жизни общества через вовлечение в социальную практику.

1.5. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Целевая модель наставничества в ГПОУ «ЧПТК» реализуется на основании приказа директора.

2.2. Руководство и контроль за деятельностью наставничества осуществляет директор ГПОУ «ЧПТК».

2.3. Заместители директора по УР, УВР, ППО и СМ, руководитель УМО осуществляют контроль выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

2.4. Куратор реализации Целевой модели наставничества и рабочая группа назначаются приказом директора ГПОУ «ЧПТК» и осуществляют сопровождение, мониторинг и оценку выполнения программы.

2.5. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем УМО, заведующими отделений, куратором, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

2.6. Наставляемыми могут быть педагоги ГПОУ «ЧПТК»:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

2.7. Наставляемыми могут быть студенты ГПОУ «ЧПТК»:

- проявившие выдающиеся способности;
- обучающиеся на первом курсе в период адаптации;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни ГПОУ «ЧПТК», отстраненные от коллектива.

2.8. Наставниками могут быть представители ГПОУ «ЧПТК»:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- студенты, мотивированные помочь обучающимся первого курса в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- выпускники, заинтересованные в поддержке ГПОУ «ЧПТК».

2.9. База наставляемых и база наставников определяется в зависимости от потребностей ГПОУ «ЧПТК» в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов, студентов и их родителей (законных представителей)).

3. Формы программ наставничества

3.1. Целевая модель наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- педагог – педагог;
- студент – студент.

3.2. Реализация программы наставничества осуществляется в течение определенного срока, действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, наставника и наставляемого.

3.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планирования.

4. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе

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. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников ГПОУ «ЧПТК»;
- обучающихся;
- победителей региональных и всероссийских конкурсов олимпиад, чемпионатов Ворлдскиллс.

4.4. Численность наставников определяется по мере необходимости, исходя из количества обучающихся.

5. Процедуры отбора и обучения наставников

5.1. Для отбора наставников необходимо:

- применить критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

5.2. Обсуждение кандидатур наставников-педагогов может быть проведено на открытом педагогическом совете, а кандидатур наставников-студентов – на заседании Совета студентов, их назначение должно быть добровольным.

5.3. Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику;
- выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей).

5.4. Обучение наставников может осуществляться куратором программы в организации, либо внешними приглашенными специалистами, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

6. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний

6.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о программе наставничества, локальными актами ГПОУ «ЧПТК», Коллективным договором.

Сферы ответственности наставников:

- ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- конструктивная оценка подготовки обучающегося, 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 подопечным 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 об его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности по программе 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 ГПОУ «ЧПТК» 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. Учебно-методический отдел ГПОУ «ЧПТК» оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в ГПОУ «ЧПТК».

6.8. Педагог-психолог ГПОУ «ЧПТК» проводит анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых; анализируют результаты и помогают 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 на добровольной основе. 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.

7.2. Основанием для закрепления наставника педагога является представление заведующего отделением, председателя методической цикловой комиссии или руководителя Школы начинающего педагога.

7.3. Закрепление наставников оформляется приказом директора ГПОУ «ЧПТК».

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

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

8.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

8.2. Наставник ведет дневник и заполняет отчет по итогам полугодия (и по завершении программы). Отчет проверяется кураторами и содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. При необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий.

8.3. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора 1 раз в семестр) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности наставников.

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

9.1. В ГПОУ «ЧПТК» поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы.

9.2. Критериями эффективности программы наставничества являются:

- мнение всех участников наставнической программы;
- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;
- повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;
- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

9.3. В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри ГПОУ «ЧПТК» и на региональном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении размера доплаты за дополнительную работу в качестве наставника;
- поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети;
- размещение фотографий на официальном сайте ГПОУ «ЧПТК»;

- награждение грамотами «Лучший наставник», объявление благодарности с занесением в личное дело;
 - благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 9.4 Руководство ГПОУ «ЧПТК» вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

10. Условия публикации результатов программы наставничества на сайте профессиональной образовательной организации и организаций-партнеров

- 10.1. Для размещения информации о внедрении методологии наставничества на официальном сайте «ГПОУ ЧПТК» (www.chptk.ru) создается специальная вкладка (Наставничество). На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества, базы наставников и наставляемых, публикация лучших наставников и кейсов наставнических программ и др.
- 10.2. Результаты программ наставничества публикуются после их завершения.

11. Документы, регламентирующие наставничество

- 11.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- настоящее Положение;
 - приказ директора ГПОУ «ЧПТК» о назначении наставников;
 - план работы наставника;
 - журнал (дневник) наставника;
 - отчеты о деятельности наставника;
 - результаты анкетирования наставников и наставляемых;
 - протоколы заседаний Педагогического и/или Методического советов, МЦК, Совета студентов, на которых рассматривались вопросы наставничества;
 - методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в ГПОУ «ЧПТК».

12. Заключительные положения

- 12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ГПОУ «ЧПТК» и действует бессрочно.
- 12.2. 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 ГПОУ «ЧПТК».