

ПРАВИТЕЛЬСТВО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области

«Каменск-Уральский радиотехнический техникум»
(ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический техникум»)

ГАПОУ СО «Каменск-Уральский радиотехнический

УТВЕРЖДАЮ
Директор

техникум»

/Н. В. Казанская

14 сентября 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в техникуме

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет цели, задачи, права и обязанности наставников и наставляемых, порядок реализации наставничества в Каменск-Уральском радиотехническом техникуме (далее КУРТ, техникум).

Настоящее положение разработано в соответствии со следующими нормативными актами:

- Федеральный закон «Об образовании в РФ» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. (с изменениями и дополнениями);
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2020 № 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»;
- письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- паспорта региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка», утвержденных протоколом заседания Совета при Губернаторе Свердловской области по приоритетным стратегическим проектам Свердловской области от 17.12.2018 № 18;
- письмо Министерства образования и молодежной политики Свердловской области №02-01-82/9622 от 28.06.2020 «О внедрении целевой модели наставничества»;

- настоящее Положение.

1. Термины и определения

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

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.

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

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся» или «педагог».

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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Эндаумент – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование педагогов и обучающихся.

2. Цели и задачи наставничества

Цель;

- 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 профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов техникума.

Задачи:

- улучшение показателей техникума, осуществляющего деятельность по общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося 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, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;

- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения профессионального потенциала и уровня педагогов, 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 вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Организация наставничества

3.1. Направления наставничества в техникуме для обучающихся:

- **учебно-профессиональное наставничество**: наставничество на производстве в период прохождения обучающимися производственной и преддипломной практики или стажировки на предприятии по направлению техникума, или наставничество в техникуме в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

- **социокультурное наставничество**: наставничество , осуществляемое во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие способностей обучающихся к творчеству, в области спорта , социально-общественной деятельности;

- **индивидуально-профилактическое наставничество**: наставничество в процессе психолого-профилактического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, либо входящих в группу риска.

5.2. Формы наставничества в техникуме могут включать следующие основные вариации:

- педагог - педагог;
- студент - студент;
- студент –школьник;
- работодатель - студент.

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

5.3. Наставничество для педагогических работников направлено на оказание поддержки и практической помощи в профессиональном становлении, профессиональном росте.

5.4. Директор техникума ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся, отдельными обучающимися или педагогами. За одним наставником может быть закреплена группа не более 10 человек.

5.5. Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества , формируется в учебных группах ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

5.6. Список педагогов, которым требуется наставник, может формироваться в течение всего учебного года.

5.7. Список наставников и программ наставничества формирует руководитель проектной группы/куратор по внедрению целевой модели наставничества в техникуме.

5.8. Наставником может быть педагог, руководитель, имеющий стаж работы по специальности/ профессии не менее 3 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

5.9. Также наставниками могут быть обучающиеся техникума, представители сообществ выпускников и иные должностные лица техникума, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

5.10. Наставник подбирается из наиболее подготовленных педагогов, руководителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе техникума.

5.11. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

5.12. Замена наставника производится приказом директора в следующих случаях:

- увольнение наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

5.13. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемым в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

5.14. Наставник представляет отчеты о своей работе:

- в декабре (по окончании 1 семестра) куратору проекта;
- в мае (по окончании учебного года) на педагогическом совете.

5.15. Куратор процессов наставничества осуществляет сопровождение, мониторинг, оценку и контроль качества выполнения программ наставничества.

5.16. Руководитель проекта / куратор обязан:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества (Приложение 1);
- подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников (Приложение 2);
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставниками и наставляемыми;

- 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 наставляемыми;

- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

5.17. Ежегодно в конце учебного года организуется групповое подведение итогов программы наставничества в техникуме с целью проведения групповой рефлексии, обмена опытом и обсуждении (при необходимости) возникающих проблем.

5.18. В целях признания важности труда наставников в техникуме предусмотрены следующие меры поощрения:

- благодарственное письмо;
- грамота;
- памятные подарки;
- выплаты стимулирующего характера.

4. Обязанности и права наставника

В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, другими локальными актами техникума.

В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества наставляемого (обучающегося /педагога), его отношения с одноклассниками, коллегами, родителями, увлечения, наклонности, круг общения и т.п.;
- давать конкретные задания, контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся (педагогом), 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 с наставляемым план индивидуального развития;
- вести записи (журнал) наставника;
- совместно подготавливать «портфолио достижений» наставляемого.

Наставник имеет право:

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого, иными документами, характеризующими наставляемого;

- с согласия руководителя подключать для дополнительного обучения наставляемого других сотрудников техникума;

- требовать отчеты у наставляемого по видам деятельности, как в устной, так и в письменной форме;

- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности наставляемого.

7. Обязанности наставляемого

В период наставничества обучающийся обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе, программе наставничества;
- 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.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 14 сентября 2020 г.

8.2. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора техникума.

СОГЛАСОВНО:

Протокол заседания

Педагогического совета

От 14.09.2020 № 2

СОГЛАСОВАНО:

Протокол заседания

Совета техникума

от _____ № ____

КАРТА МОНИТОРИНГА НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг – система регулярных наблюдений, оценки и прогноза изменений процесса наставничества, ориентированная на информационное обеспечения управления, которая позволяет судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Пример заполнения карты мониторинга:

Направление мониторинга	Категории обучающихся/педагогов	Объекты мониторинга	Источники информации об изменениях параметров	Планируемые показатели	Фактически достигнутые показатели
Учебно-профессиональное наставничество	Команда участников регионального чемпионата WS по компетенции	Компетенции Личностные качества	Программа наставничества Журнал наставника План –график подготовки Результат участия		
	Группа студентов, проходящих практику на предприятии Педагоги	Навыки компетенции	Программа практики Отчет по практике		
Социокультурное наставничество	Творческое объединение Клуб по интересам Волонтерское движение Рабочая группа социального проекта	Общие компетенции Личностные качества	Программа наставничества План–график работы команды и наставника План реализации социального проекта Результат участия		
	Группа риска Обучающиеся, попавшие в трудную жизненную ситуацию	Социальная адаптация Успеваемость Взаимоотношения Умения Компетенции	Индивидуальная программа профиллактики Программа наставничества Журнал наставника Результаты успеваемости, посещаемости и т.д.		

Наставник _____ / _____
 Куратор _____ / _____
 « ____ » _____ 2020 г