

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Шахтинский техникум дизайна и сервиса «Дон-Текс»

Рег.№ 89



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РО «Дон-Текс»
С. П. Сударкин
«25» 05 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
педагогических работников
ГБПОУ РО «Дон-Текс»

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета техникума
Протокол № 4
от «25» 05 2022г.

Шахты 2022

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в ГБПОУ РО «Дон-Текс» (далее – Положение техникума), определяет цели, задачи, формы и порядок наставничества в ГБПОУ РО «Дон-Текс» (далее - наставничество).

1.2. Наставничество в техникуме представляет собой целенаправленную деятельность наиболее опытных педагогических работников техникума по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей педагогическими работниками, а также студентами колледжа.

1.3. Нормативной правовой основой организации наставничества в колледже является:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- 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, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Профессиональный стандарт «Педагог» («педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)»), профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №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»;

- Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Ростовской области (Постановление министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 № 7).

1.4. Основные понятия и термины

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

1.4.2 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.

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

1.4.4. 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.

1.4.5. 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.

1.4.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам

среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2. Цели и задачи наставничества

Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, усиления мотивации и профессиональной самореализации.

Задачи наставничества:

- передача профессионального опыта;
- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся техникума;
- развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи.

3. Организационные условия функционирования системы наставничества

3.1. Наставничество в техникуме организуется на основании приказа директора Техникума.

3.2. Руководство деятельностью по внедрению целевой модели наставничества в ГБПОУ РО "Дон-Текс" осуществляет заместитель директора по учебно-производственной работе.

3.3. Приказом директора назначается куратор реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РО "Дон-Текс".

3.4. Приказом директора утверждается состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РО "Дон-Текс".

3.5. Рабочая группа разрабатывает план мероприятий (дорожная карта) по внедрению целевой модели наставничества в ГБПОУ РО "Дон-Текс".

3.6. Закрепление наставнических пар/групп организуется на основании приказа директора техникума.

3.7. Подведение итогов внедрения целевой модели наставничества, транслирование лучшего педагогического опыта организуется в конце учебного года.

3.8. Формы программ наставничества в ГБПОУ РО "Дон-Текс".

3.8.1. Форма наставничества «педагог - педагог» 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. Данная форма реализуется посредством индивидуальной работы (наставник - наставляемый) и участия в работе «Школы начинающего педагога».

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 в колледже, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.8.2. Форма наставничества «преподаватель - студент» предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует и развивает профессиональный, творческий потенциал студента с особыми образовательными потребностями.

Целью такой формы наставничества является формирование у талантливых обучающихся Колледжа умения планировать свою карьеру, развитие у них соответствующих навыков и профессиональных компетенций через участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс, Абилимбикс.

3.8.3. Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных организаций/предприятий с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной

реализации и трудоустройства.

Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.8.4. Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором, наставник - активный обучающийся старшей ступени, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.8.5. Форма наставничества «студент-ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), 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.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития

4. Сферы ответственности наставника и наставляемого

4.1. Общая сфера ответственности:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

4.2. Наставник имеет право:

- осуществлять обучение работника и/или студента в оговоренные сроки;
- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для эффективной деятельности своего подопечного;
- с согласия руководителя структурного подразделения привлекать для обучения работника/студента других специалистов.

4.3. Наставник обязан:

- составить индивидуальный план не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом организации;
- ознакомить работника/студента с нормативно правовыми актами, регулируемыми внедрение целевой модели наставничества в колледже;
- проводить необходимое обучение и контролировать деятельность работника/студента, оказывать помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества работника/ студента, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию профессионального кругозора;
- в течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему личностному и/или профессиональному развитию.

4.4. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющимися в техникуме нормативными правовыми актами, учебно-методической и иной документацией по вопросам учебной/трудовой деятельности, не отнесенной к разряду конфиденциальной информации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с учебной и/или профессиональной деятельностью;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к куратору о замене наставника.

4.5. Наставляемый обязан:

- выполнять в установленный срок индивидуальный план;
- соблюдать требования нормативно правовых актов, регулирующих внедрение целевой модели наставничества в техникуме;
- овладевать практическими приемами и способами качественного выполнения учебных и/или профессиональных задач, совместно с наставником устранять допущенные ошибки;
- в течение 10 дней по завершении наставничества составить отчет о процессе прохождения наставничества.

5. Реализация программы наставничества

5.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Ознакомление коллектива с планом мероприятий (дорожной картой) по внедрению целевой модели наставничества в техникуме. Размещение материалов на сайте. Информирование студентов о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых.

5.2. Формирование базы наставляемых.

Проведение психологом и руководителями учебных групп опросов и тестирования студентов, с целью выявления их запросов на участие в программе в качестве наставляемых.

5.3. Формирование базы наставников.

Организация куратором встречи с потенциальными наставниками, заполнение анкеты наставника каждым кандидатом. Представление председателями предметно-цикловых комиссий характеристик и/или рекомендаций кандидатов в наставники.

5.4. Отбор и обучение наставников
Собеседование куратора с кандидатами в наставники (после изучения анкет, характеристик, беседы с психологом) с целью оценки личных и деловых качеств будущих наставников, степени их заинтересованности в обучении и будущем сотрудничестве, организационных и временных возможностей претендентов, готовность к долгосрочной совместной деятельности.

После отбора наставников проводится их обучение, предусматривающее различные формы деятельности:

лекции, семинары, тренинги, мастер-классы, деловые игры, самостоятельное изучение тематических ресурсов в сети Интернет, практические занятия.

5.5. Формирование наставнических пар/групп
В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп куратор проводит общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате.

По итогам встречи фиксируются сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Участникам программы наставничества предоставляются контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

5.6. Организация работы наставнических пар/групп
Работа в каждой паре/группе организуется по схеме:

- встреча-знакомство, встреча-планирование, комплекс последовательных рабочих встреч, итоговая встреча.

Время:

- одна встреча - от 30 до 90 минут, минимум 2 раза в месяц.

Длительность всех встреч определяется в зависимости от формы индивидуальной ситуации, но не менее 3 месяцев.

5.7. Завершение наставничества

Первым уровнем завершения программы является подведение итогов взаимодействия пар/групп.

Второй уровень завершения программы-подведение итогов программы наставничества

техникума.

Третий уровень - публичное подведение итогов и популяризация наиболее успешных практик.

6. Формы и условия поощрения наставника

6.1. В Колледже для поощрения наставников реализуются следующие формы:

- материальное поощрение педагога-наставника (регулярная доплата в течение всего периода наставничества в размере от 10% до 20% к должностному окладу);
- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой организации;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- помещение фотографии наставника на доску Почета организации;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности.