

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Свердловской области
«Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И.Кузнецова»
(ГАПОУ СО «ТЛК им. Н.И.Кузнецова»)

СОГЛАСОВАНО:
на заседании Совета колледжа
протокол № 40
от «24» сентября 2020г

УТВЕРЖДАЮ:

И.о. директора ГАПОУ СО
«ТЛК им.Н.И. Кузнецова»



А.В.Соколов

«24» сентября 2020г

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в государственном автономном профессиональном
образовательном учреждении
Свердловской области
«Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И.Кузнецова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И.Кузнецова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Талицкий лесотехнический колледж им. Н.И.Кузнецова» (далее – колледж), Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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».

1.2. Целевая модель наставничества реализуется в целях поддержки формирования личности, саморазвития и раскрытия потенциала обучающегося, педагога или молодого специалиста. Один из способов раскрытия потенциала - формирование активной жизненной позиции педагогов, обучающихся и стремление заниматься добровольческой деятельностью, способствующей самореализации личности.

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

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 жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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 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.

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

2.8. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

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

2.10. Сообщество образовательной организации - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является создание благоприятных условий и оказание помощи для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в колледже.

3.2. Задачи наставничества:

- 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 колледжа и правил поведения, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога;
- формирование и развитие общих компетенций у обучающихся колледжа;
- формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся колледжа;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

4. Формы наставничества в колледже

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности в колледже предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. Наставниками могут быть педагоги, обучающиеся образовательной организации и иные должностные лица колледжа, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества, (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели).

4.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист, педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.4. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа, рассматриваются пять форм наставничества: «Педагог – Педагог», «Педагог – Обучающийся (группа обучающихся)», «Обучающийся – Обучающийся», «Работодатель – Педагог», «Работодатель – Обучающийся (группа обучающихся)».

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

4.5. *Форма наставничества «Педагог - Педагог».*

Данная форма может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории сотрудников колледжа, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Наставник - опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Начинающий педагог – принятый в колледж преподаватель или мастер производственного обучения, не имеющий педагогического стажа работы в профессиональных образовательных организациях.

Целью наставничества является оказание помощи преподавателям, мастерам производственного обучения в их профессиональном становлении, формирование кадрового потенциала колледжа, привитие им интереса к педагогической деятельности.

Наставником может быть преподаватель, мастер производственного обучения, имеющий стаж работы по специальности или профессии не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

Результаты деятельности наставника оцениваются ежемесячно при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения.

Ежемесячно, до 25 числа подавать отчет куратору за внедрение целевой модели наставничества (ЦМН), зам. директору по НМР для подведения итогов работы по показателям эффективности деятельности наставника-педагога.

Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на кураторов по внедрению целевой модели наставничества (ЦМН), заместителей директора по НМР, УПР, УВР (ответственных).

4.6. *Форма наставничества «Педагог - Обучающийся (группа обучающихся)».*

Предполагает наставничество без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся;

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы:

- поиск и развитие инициатив обучающихся;
- стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс).

4.7. Форма наставничества «Обучающийся - Обучающийся».

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.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус колледжа.

Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни колледжа (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Возможные варианты программы:

Вариации ролевых моделей внутри формы «Обучающийся - Обучающийся» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

взаимодействие «равный - равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

4.8. Форма наставничества «Работодатель – Педагог».

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.

Целевая группа: преподаватель ((мастер п/о), (группа преподавателей (мастеров п/о)).

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, переквалификация или повышение профессионального мастерства.

4.9. Форма наставничества «Работодатель – Обучающийся (группа обучающихся)».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и представителя регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Особенно стоит отметить значимость данной формы наставничества для организации работы будущих «технологических лидеров». Подобный тип мышления может возникнуть у обучающегося только в среде коллективного решения поисковых задач, находящихся на пересечении проектной и предпринимательской деятельности.

Целью такой формы наставничества является получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении обучающегося: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающегося в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме может происходить адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, когда обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов обучающегося;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в колледже;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

5. Реализация целевой модели наставничества в колледже. Этапы программы

5.1. Реализация программы наставничества в колледже включает семь основных этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы 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.

Содержание каждого этапа включает следующие направления работы в колледже:

1 этап. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

- обеспечение нормативно-правового оформления программы наставничества;
- информирование коллектива и обучающихся о подготовке программы, сбор предварительных запросов обучающихся, педагогов, молодых специалистов;

- формирование команды и выбор кураторов, отвечающих за реализацию программы;
- определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;
- разработка дорожной карты внедрения целевой модели наставничества, определение необходимых для реализации ресурсов - внутренних и внешних.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

2 этап. Формирование базы наставляемых.

- информирование родителей, педагогов, мастеров производственного обучения, обучающихся о возможностях и целях программы;
- сбор данных о наставляемых по доступным каналам (заместители директора, зав. отделениями, кураторы, педагоги-психологи, родители, профориентационные тесты), в том числе сбор запросов наставляемых к программе;
- включение собранных данных в базу наставляемых, а также в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

3 этап. Формирование базы наставников.

- информирование коллектива, педагогов, мастеров производственного обучения и молодых специалистов о запуске программы;
- сбор данных о потенциальных наставниках из числа педагогов, мастеров производственного обучения и обучающихся;
- включение собранных данных в базу наставников.

Главная задача этапа – поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

4 этап. Отбор и обучение наставников.

- разработка критериев отбора наставников под собранные запросы;
- отбор и обучение наставников.

Результатом реализации 4-го этапа станет сформированная база готовых к работе наставников, подходящая для конкретной программы и запросов наставляемых конкретной образовательной организации.

5 этап. Формирование наставнических пар или групп.

- разработка инструментов и организация встреч для формирования пар или групп;
- обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу, продолжение поиска наставника.

Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

6 этап. Организация работы наставнических пар или групп.

- выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы;
- анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды;
- при необходимости предоставление наставникам методических рекомендаций и/или материалов по взаимодействию с наставляемым(и);
- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов (ЦМН) для мониторинга эффективности реализации программы;
- сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;
- разработка системы поощрений наставников.

Главная задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

7 этап. Завершение наставничества.

- сбор обратной связи наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых;
- сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов (ЦМН) для мониторинга эффективности реализации программы; реализация системы поощрений наставников;
- организация праздничного события для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов;
- формирование долгосрочной базы наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли;
- реализация системы поощрений наставников.

Этап предназначен не только для фиксации результатов, но и для организации комфортного выхода наставника и наставляемого из наставнических отношений с перспективой продолжения цикла - вступления в новый этап отношений, продолжения общения на неформальном уровне.

6. Порядок организации наставничества

6.1. Директор колледжа ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными педагогами, обучающимися (группами обучающихся).

6.2. Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется в учебной части ежегодно не позднее 20 октября текущего года.

6.3. Список преподавателей, мастеров производственного обучения, молодых специалистов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется в отделе кадров ежегодно не позднее 15 октября текущего года.

6.4. Список наставников и наставляемых формируют заместители директора по формам наставничества:

- по форме «Педагог – Педагог» - заместитель директора по научно- методической работе (НМР) и специалист по кадрам - до 30 октября текущего учебного года;
- по формам «Работодатель - Педагог», «Работодатель – обучающийся (группа обучающихся)» заместитель директора по учебно-производственной работе (УПР) (по согласованию с руководством предприятия (организации), где педагог, обучающийся проходят практическую подготовку или стажировку) - не позднее 2 рабочих дней с даты начала практической подготовки или стажировки на производстве;
- по форме «Педагог - Обучающийся», «Обучающийся – Обучающийся» - заместитель директора по учебно-воспитательной работе (УВР) - до 30 октября текущего учебного года.

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

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

6.7. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

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

6.9. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы за внедрение целевой модели наставничества (ЦМН) и ответственные процессы наставничества (заместители директора) 1 раз в семестр (на 15 февраля и 15 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности.

6.10. Заместителям директора по НМР, УПР, УВР, кураторы за внедрение процессов наставничества обязаны:

- разработать (совместно с наставниками) и утвердить Программы по формам наставничества;

- 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.

6.11. Заместители директора (ответственные) по НМР, УПР, УВР, кураторы за внедрение процессов наставничества обязаны:

- подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками соответствии с направлением наставничества;

- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже.

7. Обязанности наставника

7.1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества наставляемого, его отношение с коллегами, одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;

- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемым, оказывать необходимую помощь;

- личным примером способствовать развитию положительных и/или профессиональных качеств у наставляемых, корректировать их поведение в коллективе, 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;

- участвовать в презентации «портфолио достижений».

8. Обязанности наставляемого

8.1. В период наставничества наставляемый 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, профессиональный и культурный уровень; отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

9. Права наставника

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- проходить обучение с использованием программ различных уровней;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в региональных, всероссийских конкурсах наставничества.

10. Права наставляемого

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в региональных, всероссийских конкурсах наставничества.

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- приказ директора «О наставничестве»;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в колледже;
- список наставников;
- приказ об утверждении наставнических пар/групп;
- записи (журнал) наставника;
- протоколы заседаний педагогического совета, научно-методического совета и цикловых методических комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.