

Приложение № 1
к приказу Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Республики Хакасия
«Саяногорский политехнический
техникум»
№ 354-0 от 30.10.2020

**Положение
о наставничестве в Государственном автономном профессиональном
образовательном учреждении Республики Хакасия
«Саяногорский политехнический техникум»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее по тексту – Положение) в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Республики Хакасия «Саяногорский политехнический техникум» (далее по тексту – Техникум):

- определяет цели, задачи и формы наставнической деятельности;
- регламентирует порядок организации и проведения наставнической работы в Техникуме;
- определяет права и обязанности наставников и наставляемых.

1.2 Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями);

- Трудовым кодексом РФ;
- Методологией (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

- Методических рекомендаций 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.3. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней и молодых специалистов.

1.2 Задачи наставничества:

- улучшение показателей Техникума 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 индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностных, жизненным и профессиональным опытом.

1.4 Положение определяет порядок организации наставничества в Техникуме по следующим формам:

- «педагог – педагог»;
- «студент – студент»;
- «студент-ученик»;
- «работодатель – студент».

1.5 Каждая из названных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем, которые появляются в образовательном и воспитательном процессе Техникума.

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 позволяет успешно закрепиться на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Техникуме.

Форма наставничества «студент-студент».

Предполагает взаимодействие обучающихся Техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Данная форма наставничества позволит оказать разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временную помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к Техникуму.

Форма наставничества «студент – ученик»

Форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и Техникума, 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.

Данная форма позволит способствовать формированию у обучающегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных

результатов, метакомпетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся 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.

Форма «работодатель – студент»

Предполагает взаимодействие обучающегося Техникума и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Данная форма позволит успешному формированию у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении наставляемого: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап- проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

2. Права и обязанности участников программы наставничества

2.1 Зоны ответственности участников программы наставничества. К общей зоне ответственности можно отнести:

- совместное составление программы, включая определение тематики обсуждаемых вопросов и периодичности встреч;
- выполнение программы наставничества наставляемым.

2.2. Зона ответственности наставника:

- выявление и ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения – планирование занятий.

2.3 Зона ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: актуализация знаний и умений по тематике программы наставничества, подготовка вопросов по содержанию обсуждаемых вопросов;

- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

2.4 Наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональной и общественной деятельности наставляемого;
- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения личностных и

профессиональных компетенций наставляемого;

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

2.5 Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

2.6 Обязанности участников программы наставничества.

2.6.1 Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставника и наставляемого;
- разработать совместно с наставляемым индивидуальную траекторию развития;
- выполнять утвержденную программу наставничества;
- организовывать совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества;
- осуществлять необходимое обучение, помогать и корректировать деятельность наставляемого;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги своей деятельности и деятельности наставляемого.

2.6.2 Обязанности наставляемого:

- изучить нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты;
- выполнять индивидуальную траекторию образовательного и профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением образовательных навыков, 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;
- предоставить итоговый отчет своей деятельности наставнику.

2.7 Особенности выбора и назначения наставников.

2.7.1 Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильно высокие 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.

2.7.2 Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качествами: коммуникабельностью, педагогическими навыками, отличными показателями в труде, профессиональными знаниями по специальности, личным желанием исполнять роль наставника.

2.7.3 Наставники могут быть избраны из числа: педагогических работников ПОО, обучающихся – победителей, призеров олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс, работодателей.

2.7.4 Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.7.5 Назначение наставника осуществляется на добровольной основе.

2.7.6 Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом директора Техникума.

2.8 Замена наставника осуществляется приказом организации в случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

2.9 Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет Куратор внедрения модели наставничества в техникуме. На Куратора возлагаются следующие функции:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

2.11 На Куратора проекта по внедрению формы наставничества возлагаются следующие функции:

- участие в обучении наставников;
- оказание методической и практической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- проведение мониторинга на промежуточных этапах наставнической деятельности;
- заслушивание отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения.

3. Результаты реализации программы наставничества

3.1. Результаты совместной деятельности наставника и наставляемого фиксируются в документах.

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

3.3. Критерии эффективности системы наставничества:

- достижение целей программы наставничества;
- достижение наставляемым требуемой результативности.

3.4. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

- обратная связь от наставляемого (эмпирические исследования, наблюдение, анкетирование);
- обратная связь от наставников (эмпирические исследования);
- оценка компетентности наставляемого (собеседование, анкетирование, отчет о деятельности, о реализации индивидуальной программы профессионального развития, результаты участия в профессиональных конкурсах, образовательные результаты обучающихся и др.).

3.5. Результаты деятельности наставника оцениваются 1 раз в полгода при подведении итогов работы по показателям эффективности.

3.6. Стимулирование наставников осуществляется в соответствии с Положением о мерах поощрения лучших наставников среднего профессионального образования Республики Хакасия.

3.7. Образовательная организация имеет право передавать свой опыт лучших практиков наставничества:

- на сайте Техникума;
- через участие в конкурсах профессионального мастерства.

4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы Наставничества

4.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- настоящее Положение
- приказ о назначении наставников;
- программа наставничества (Приложение 1);
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставников и наставляемого

(Приложение 2);

- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние (Приложение 3).