

Министерство образования Кузбасса

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Осинниковский политехнический техникум»



Л. А. Рылова

Приказ № 415

2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О Наставничестве**

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 18

2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	<i>Стр. 2 из 10</i>

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Цели, задачи, планируемые результаты, и формы наставничества	4
3. Организация наставничества	6
4. Деятельность наставника и наставляемого	7
5. Механизмы мотивации и поощрения наставников	8
6. Осуществление контроля за организацией наставничества	8
Приложение 1	9
Лист согласования	10

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	Стр. 3 из 10

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в государственном профессиональном образовательном учреждении «Осинниковский политехнический техникум» (далее - учреждение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом №273 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г.;
- 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 N 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");
- Рекомендациями Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО №06-259 от 17.03.2015г. «Рекомендации по организации получения среднего общего образования в пределах освоения образовательных программ среднего профессионального образования на базе основного общего образования с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов и получаемой профессии или специальности среднего профессионального образования»;

- Уставом учреждения.

1.2. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиске индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок организации наставничества в учреждении, определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества, определяет права и обязанности ее участников, определяет требования, предъявляемые к наставникам, устанавливает способы мотивации наставников и кураторов, определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме и его эффективности.

1.4. Участниками наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- наставляемый;
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- работодатели.

1.5. Термины и определения:

- *Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	Стр. 4 из 10

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.

- *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".

- *Куратор* – сотрудник образовательной организации, либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

- *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.

- *Индивидуальный план осуществления 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.

2. Цели, задачи, планируемые результаты, и формы наставничества

2.1. Целями наставничества являются:

- для студентов - повышение уровня подготовки, сформированности общих и профессиональных компетенций, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам освоения образовательной программы;

- для сотрудников учреждения - повышение уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций, обеспечение оптимального использования временных и иных ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы, содействие достижению высокого качества труда.

2.2. Задачами наставничества являются:

- формирование научно-методического сопровождения педагогических работников техникума;

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в техникуме;

- содействие созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников техникума;

- способствование развитию профессиональных компетенций педагогических работников в

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	Стр. 5 из 10

условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий;

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогических работников, к условиям осуществления педагогической деятельности в техникуме, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- оказание помощи в профессиональном становлении и развитии молодых специалистов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью, а также формировании потребности повышать свой профессиональный уровень;

- совершенствование педагогического мастерства педагогических работников;

- формирование базы наставников в техникуме – такой категории педагогических работников, которая способна брать на себя ответственность за осуществление наставничества над педагогическими работниками, и готовая транслировать лучшие образцы педагогического опыта.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;

- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;

- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива;

- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.

2.4. 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 участников.

Основными формами наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, определены:

1) «педагог-студент»;

2) «педагог-педагог»;

3) «студент-студент»;

4) «работодатель – студент».

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

2.4.1. Форма наставничества " педагог-студент"

Форма наставничества "педагог - студент" предполагает взаимодействие педагога техникума и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями.

Вариации моделей внутри формы" педагог - студент":

"педагог - высокомотивированный студент";

"педагог - студент с ОВЗ";

"педагог - студент из группы риска (стоящий на учете в КДН, ПДН, ВУ)".

2.4.2. Форма наставничества " педагог - педагог"

Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога, молодого специалиста или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом- педагогом, оказывающим первому

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	Стр. 6 из 10

разностороннюю поддержку. Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог.

Наставляемые: молодые педагоги, педагоги, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; не имеющие педагогического образования; педагоги, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

2.4.3. Форма наставничества "студент - студент"

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 оказывать весомое влияние на наставляемого.

Вариации моделей внутри формы "студент - студент" могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

взаимодействие "*успевающий - неуспевающий*" (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);

взаимодействие "*лидер - пассивный*" (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

В техникуме эта форма может быть реализована в проектной деятельности, совместном посещении или организации мероприятий, совместном участии в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

2.4.4. Форма наставничества "работодатель - студент"

Форма наставничества "работодатель - студент" предполагает взаимодействие обучающегося и представителя предприятия/организации партнера, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Модель "работодатель - студент" реализуется в основном в рамках сетевых договоров или договоров сотрудничества с организациями-партнерами. Реализация наставничества по форме "работодатель - студент" может осуществляться через прохождение производственной практики, проектную деятельность, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия.

3. Организация наставничества

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели.

3.2. Наставничество в профессиональной образовательной организации осуществляется на основании решения руководителя.

3.3. Заместители директора по воспитательной работе, учебно-производственной работе, методист, педагог-психолог являются кураторами направлений наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям.

3.4. Ежегодно кураторы формируют базу наставников и базу наставляемых - список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве) и список молодых/начинающих педагогов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества:

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество» - методист - до 01

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	Стр. 7 из 10

октября текущего учебного года;

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество на производстве» - заместитель директора по учебно-производственной работе (по согласованию с руководством предприятия, где обучающийся проходит практику или стажировку) - не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве;

- по направлениям «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-профилактическое наставничество» - зам директора по ВР - до 01 октября текущего учебного года;

- по направлению «Психолого-педагогическое сопровождение начинающего педагога» - методист, педагог-психолог - до 01 октября текущего года.

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

3.6. 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.

3.7. Индивидуальный план осуществления наставничества разрабатывается на срок от 3 месяцев до 1 года согласно приложению №1 к настоящему Положению.

3.8. При реализации индивидуального плана осуществления наставничества наставник создаёт необходимые условия для эффективной совместной работы наставника и наставляемого.

3.9. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с индивидуальным планом осуществления наставничества.

4. Деятельность наставника и наставляемого

3.1. Наставник:

- выполняет утвержденный индивидуальный план наставничества;
- изучает личностные качества наставляемого, его отношение с участниками образовательного процесса, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролирует и оценивает самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивает положительные качества наставляемого, корректирует его поведение, привлекает к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- *наставник-преподаватель* предоставляет отчет по итогам работы в качестве наставника на заседании цикловой методической комиссии, председатель ЦМК отчитывается на заседании методического совета техникума;
- *наставник-студент* организует совместную работу с наставляемым студентом по достижению целей наставничества в соответствии с планом, разработанным совместно с куратором;
- *наставник-студент* не реже одного раза в неделю информирует куратора учебной группы

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	Стр. 8 из 10

наставляемого студента о процессе и результатах совместной работы с наставляемым студентом и отчитывается в конце семестра на заседании студенческого совета.

4.2. Наставляемый:

- выполняет мероприятия, обозначенные в индивидуальном плане осуществления наставничества;
- выполняет рекомендации наставника;
- постоянно работает над повышением профессионального мастерства, овладевает практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
- учится у наставника передовым методам и формам работы, правильно выстраивает свои взаимоотношения с ним;
- информирует наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана осуществления наставничества;
- совершенствует свой профессиональный и культурный уровень;
- отчитывается о своей работе перед наставником в установленные сроки.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

5.1. Поощрение деятельности наставников могут быть материальные и нематериальные (моральные)

5.2. Материальные поощрения:

- премии директора;
- назначение стимулирующей надбавки.

5.3. Нематериальные (моральные) поощрения

- объявление благодарности администрацией учреждения;
- награждение грамотой учреждения;

Наставникам и числа обучающихся могут применяться в целях поощрения:

- благодарственные письма родителям;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета техникума;

5.4. На предприятиях (организациях) партнерах могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, регламентируемые внутренними документами предприятия (организации), регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

6. Осуществление контроля за организацией наставничества

6.1. Контроль за организацией наставничества в учреждении определяется приказом директора.

6.2. Кураторы групп, председатели цикловых методических комиссий, методисты, заместители директора обеспечивают включение отчетов о достижении целей наставничества в повестку заседаний.

6.2.1. Методическая служба учреждения:

6.2.1.1. Ведет ежегодный мониторинг реализации настоящего Положения в части студентов и сотрудников.

6.2.1.2. Формирует для методического совета предложения по организации наставничества между сотрудниками и студентами учреждения.

6.2.1.3. Представляет директору учреждения информацию об организации наставничества в учреждении за истекший учебный год ежегодно в срок до 01 июля, об организации наставничества с образовательными организациями по реализации проектов, направленных на развитие учреждения, ежегодно в срок до 15 декабря.

ПОЛОЖЕНИЕ О наставничестве	Локальный акт № 18
	Стр. 9 из 10

Приложение 1

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН
осуществления наставничества

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество:

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____
4. Наименование должности наставника: _____
5. Период наставничества:
с «___» _____ 20__ г. по «___» _____ 20__ г.

№п /п	Наименование и содержание мероприятия	Период выполнения	Результат	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

«___» _____ 20__ г. _____
(подпись / фамилия и инициалы наставника)

«___» _____ 20__ г. _____
(подпись / фамилия и инициалы наставляемого)

«___» _____ 20__ г. _____
(подпись / фамилия и инициалы куратора)

**ПОЛОЖЕНИЕ
О наставничестве**

Локальный акт № 18

Стр. 10 из 10

Лист согласования


Разработал:
Руководитель МЦПК



Козлова Н. А.

«30» августа 2023 г.

Согласовано:
Заведующая учебной частью



Чистякова Е. В.

«30» августа 2023 г.

Согласовано:
Зам. директора по УПР



Пичуева О. В.

«30» августа 2023 г.