



Республика Крым

Министерство образования, науки и молодёжи

Государственное бюджетное профессиональное

образовательное учреждение Республики Крым

«КЕРЧЕНСКИЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

ПРИНЯТО

решением педагогического

Совета от 29.10.2020 г.

Протокол № 2



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ РК «КТТ»

М.Е.Тимохов

Приказ от 13.11.2020 № 390

Локальный акт № 04-32

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

**в ГБПОУ РК «Керченский технологический
техникум»**

г. Керчь – 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Цели задачи
3. Направления и механизмы реализации наставничества
4. Порядок организации наставничества в техникуме
5. Организация наставничества на предприятии
6. Обязанности наставника
7. Обязанности наставляемого
8. Документы, регламентирующие наставничество

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум» (далее - техникум) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, 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"), Уставом ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в Керченском технологическом техникуме.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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».

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного 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.

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

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

«Менторство» подразумевает отношения **наставничества** между человеком, не имеющим опыта в какой-то области, и человеком более опытным. Диадические, личностные долговременные взаимоотношения между опытным **наставником** и студентом-новичком, которые позволяют последнему развиваться профессионально, академически или личностно.

1.3. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

1.4. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. При прохождении практики или стажировки обучающегося на производстве наставником, как правило, является высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за обучающимся на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия.

1.5. Ментором может стать любой, у кого есть личный опыт и желание помогать другим. Ментор – это человек, в чьи функции включено довольно много обязанностей, круг которых не имеет четкого обозначения, а определяется ситуативно. Так ментор это человек, который имеет больший профессиональный опыт, чем его подопечный. Это может быть руководитель или просто сотрудник, имеющий больший практический стаж, а также приглашенный человек со стороны, но он берет функции регуляции, мотивации, выявления общих слабых сторон и развития стратегии дальнейшего движения.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются: улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в техникуме предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в техникуме;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум», показателей эффективности наставнической деятельности в Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. НАПРАВЛЕНИЯ (ФОРМЫ) И МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Направления наставничества в техникуме:

3.1.1. **Учебно-профессиональное наставничество:** наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии по направлению техникума, либо наставничество в техникуме в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

3.1.2. **Социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

3.1.3. **Индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в техникуме и т.д.).

3.2. В техникуме могут применяться формы наставничества:

- **индивидуальное наставничество (в том числе менторство)**, при котором за наставником закрепляется один студент;
- **групповое наставничество (в том числе менторство)**, при котором наставник руководит группой студентов;
- **коллективно-индивидуальное наставничество**, при котором наставничество над одним студентом осуществляет трудовой коллектив или группа специалистов (студентов);
- **коллективно-групповое наставничество**, при котором наставничество группой трудового коллектива (или группой специалистов) осуществляется над группой обучающихся.

3.3. Наставничество может быть прямое, т.е. непосредственный контакт с обучающимся, (общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

3.4. Мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по наставничеству обсуждаются на заседаниях цикловых комиссий, учебно-методического совета, педагогического совета техникума.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ТЕХНИКУМЕ

4.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества техникума. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в техникуме направления (формы) наставничества с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме,
- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары или группы разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

4.2. Список обучающихся, которым требуется наставник (наставники) или ментор по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется раз в полугодие (с возможностью внесения дополнений по запросу).

4.3. Список наставников и программы наставничества формируют по направлениям заместители директора, заведующий учебной частью, заведующий учебной и производственной практикой.

4.4. Заместители директора по УПР, УВР заведующий учебной частью, заведующий учебной и производственной практикой являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга. Оценки и контроля выполнения программ наставничества.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

4.6. Замена наставника производится распоряжением директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

4.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества

4.8. Этапы наставнической деятельности в ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум» осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

- Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;
- Этап 2. Формирование базы наставляемых;
- Этап 3. Формирование базы наставников;
- Этап 4. Отбор (выдвижение) наставников (менторов);
- Этап 5. Формирование наставнических пар (групп);
- Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар (групп);
- Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

При необходимости организуются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников», которые включаются в Программу наставничества.

Завершающий этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

5.1. Наставничество по модели «Сотрудник предприятия – обучающийся» осуществляется при прохождении обучающимися производственной практики на базе предприятия, а также при подготовке обучающихся к участию в профессиональных конкурсах, олимпиадах, чемпионатах профессий и т.п.

5.2. Наставничество на базе предприятий, судостроительного завода и других объектов (далее – завод, предприятие, и др.) организуется на основе заключенных договоров (на прохождение практики, о наставничестве) между ГБПОУ РК «КТТ» и заводом, предприятием, и др.

5.3. Предприятие предоставляет места для прохождения практики, а техникум направляют обучающихся в соответствии с предоставленным письмом от образовательной организации, с последующим оформлением приказа директора предприятия.

5.4. Практическое обучение обучающихся на предприятии осуществляют руководители практики или наставники – высококвалифицированные рабочие завода, в совершенстве владеющие своей профессией, со стажем работы по данной профессии не менее трех лет, назначенные руководителем завода, или структурного подразделения.

5.5. Не допускается закрепление за руководителем практики и наставником более двух обучающихся.

6. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

6.1. В период наставничества наставник обязан:

- изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

7.1. В период наставничества обучающийся обязан:

- 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 и культурный уровень; - отчитываться о своей работе перед наставником;
- соблюдать правила охраны труда, внутреннего трудового распорядка и обязательства о неразглашении сведений, в случае если наставничество осуществляется на базе завода.

8. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ «О наставничестве»;
- протоколы заседаний педагогического совета, учебно-методического совета и цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- список наставников;
- журнал наставника;
- другие документы (на усмотрение наставника).

9. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора техникума к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах техникума в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

9.2. Руководство техникума также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в техникуме через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).

9.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников.

9.4. Руководство техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Согласовано:
Юрисконсульт

Разработали:
Зам.директора по УПР

Зам.директора по УВР



К.А.Корсун

Э.А.Савченко

О.А.Парий

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575833

Владелец Тимохов Михаил Евменович

Действителен с 26.02.2021 по 26.02.2022