

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области
«Таганрогский техникум строительной индустрии и технологий»

СОГЛАСОВАНО
на заседании Педагогического
совета ГБПОУ РО «ТТСИиТ»
протокол № 1 от 24.08.2020

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора ГБПОУ РО ТТСИиТ»
от 24.08.2020 № 97-П
Директор ГБПОУ РО «ТТСИиТ»
Н.Н. Михалева



СОГЛАСОВАНО
Решением совета студенческого
Самоуправления ГБПОУ РО «ТТСИиТ»
протокол № 1 от 24.08.2020

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении Ростовской области
«Таганрогский техникум строительной индустрии и технологий»

СОГЛАСОВАНО
Председатель Родительского
Комитета ГБПОУ РО «ТТСИиТ»

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'O.P. Khudnyak'.

Худняк О.П.

1. Общие положения

1.1 Положение о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Таганрогский техникум строительной индустрии и технологий» (далее – Положение, Техникум или ГБПОУ РО «ТТСИиТ») определяет цели, задачи, формы и порядок наставничества в Техникуме (далее - наставничество).

1.2. Наставничество в Техникуме представляет собой целенаправленную деятельность администрации Техникума, 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 Техникума.

1.3. Нормативной правовой основой организации наставничества в Техникуме является:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 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 14.05.2010);
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.11. 2014 № 2403-Р;
- 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».
- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 № 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»).

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

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

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

2.7. Наставник - педагогический работник или иное лицо (обучающийся, победитель олимпиад, чемпионата Ворлдскиллс; представитель бизнессообщества) - 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.

2.7.1 Наставниками могут быть:

- студенты, мотивированные помочь обучающимся 1-2 курсов в развитии их образовательных, профессиональных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся;
- активные участники образовательного процесса в образовательной организации;
- выпускники, заинтересованные в техникуме;
- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

2.8 Наставляемый - студент техникума, молодой специалист или вновь принятый в техникум педагогический работник - 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.

2.8.1. Наставляемыми могут быть педагоги техникума:

- молодые специалисты, выпускники СПО;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками и т.д.

2.8.2. Наставляемыми могут быть студенты техникума:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни студенческого коллектива;
- склонные к совершению или совершившие правонарушения, «студенты из группы риска».

2.9. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.10. Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.)

3. Цели и задачи наставничества

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

3.2. Задачи наставничества:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- передача профессионального опыта;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у студентов Техникума;
- развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе студентов из «группы риска».

3.3. Каждая из указанных в разделе 5 настоящего Положения форм наставничества в Техникуме предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

4. Организационные условия функционирования системы наставничества

4.1. Наставничество в Техникуме организуется на основании приказа директора ГБПОУ РО «ТТСИиТ»

4.2. Руководство деятельностью по внедрению целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «ТТСИиТ» осуществляет заместитель директора по учебно-производственной работе.

4.3. Приказом директора назначается куратор реализации целевой модели наставничества в Техникуме.

4.4. Приказом директора утверждается состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «ТТСИиТ».

4.5. Рабочая группа разрабатывает план мероприятий (дорожная карта) по внедрению целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «ТТСИиТ».

4.6. Закрепление наставнических пар/групп организуется на основании приказа директора Техникума.

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

5. Формы программ наставничества в Техникуме:

5.1. 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 Техникуме, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

5.2. Форма наставничества **«преподаватель - студент»** предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя Техникума, при котором наставник активизирует и развивает профессиональный, творческий потенциал студента с особыми образовательными потребностями. Целью такой формы наставничества является формирование у талантливых обучающихся Техникума умения планировать свою карьеру, развитие у них соответствующих навыков и профессиональных компетенций через участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс, Абилимбикс.

5.3. Форма наставничества **«работодатель - студент»** предполагает создание органичной системы взаимодействия Техникума 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.

5.4. Форма наставничества **«студент - студент»** предполагает взаимодействие обучающихся Техникума, при котором, наставник - активный обучающийся старшекурсник, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности; обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Наставляемый.

- Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри техникума.

- Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях студент, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

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

6. Сферы ответственности наставника и наставляемого

6.1. Общая сфера ответственности:

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

6.2. 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.

6.3. Наставник обязан:

- составить индивидуальный план не позднее 10 дней со дня утверждения его кандидатуры приказом директора техникума ;
- ознакомить работника/студента с нормативно правовыми актами, регулирующими внедрение целевой модели наставничества в техникуме;
- 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.

6.4. 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.

6.5. 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.

7. Реализация программы наставничества

7.1. 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. Оповещение социальных партнеров и родителей о запуске данной программы.

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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 и индивидуальной ситуации, но не менее 3 месяцев.

7.7. 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.

8. Формы и условия поощрения наставника

8.1. В Техникуме для поощрения наставников реализуются следующие формы:

- материальное поощрение педагога-наставника (при наличии средств);
- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой организации;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности.

9. Документы, регламентирующие наставничество:

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников в Техникуме, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- дорожная карта;
- список наставников;
- приказ директора техникума «О наставничестве»;
- записи (журнал) наставника;
- протоколы заседаний Педагогического совета, Методического совета и ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;