

Рассмотрено
на заседании методического
совета техникума
Протокол № 2
« 12 » октября 2022 г.

Утверждаю
Директор ГБПОУ
Республики Марий Эл «АДТ»
О.Н.Ильина
« 12 » октября 2022 г.



Положение о наставничестве

в ГБПОУ Республики Марий Эл
«Автодорожный техникум»

пгт. Медведево

2022

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБПОУ Республики Марий Эл «Автодорожный техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- Распоряжением 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 программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Письмом Министерства просвещения России от 21.12.2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и 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.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации 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;
- регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

1.3. Участниками наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- наставляемый;
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- работодатели.

1.4. Термины и определения:

- *Наставничество* - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования 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, личного 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, типы, формы и виды наставничества.

2.1. Цель: реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в техникуме, обеспечивающей непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогических работников, самореализацию и закрепление молодых/начинающих педагогических работников.

2.2. Задачи внедрения наставничества:

- 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 условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;
- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагогических работников, к условиям осуществления педагогической деятельности в техникуме, ознакомление с историей, традициями и кодексом этики и служебного поведения, 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;
- обучение педагогических работников при введении новых технологий и инноваций;

- развитие личностно-ориентированных отношений, отношений сотрудничества, взаимного уважения, понимания и доверия между педагогическими работниками техникума;
- 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;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

2.4. В техникуме могут быть реализованы следующие *формы наставничества*:

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

2.4.1 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);

взаимодействие "*равный - равному*" (обмен навыками, например в случае, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным);

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

2.4.2 Форма наставничества " педагог - педагог"

Форма наставничества "педагог - педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога, молодого специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом- педагогом, оказывающим первому 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 " 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".

2.4.4 Форма наставничества "студент - ученик"

Форма наставничества "студент - ученик" предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательного и профессионального учреждений, при котором студент оказывает влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

Цель реализации формы наставничества "студент - ученик" формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, сквозных компетенций и мотивации, а также появление ресурсов для осознанного

выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные экскурсии, присутствие на занятиях, совместное посещение спортивных мероприятий, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в студенческое сообщество.

2.4.5 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. При этом предусматривается использование материальной базы организаций (лабораторий, инвентаря, помещений), в которых сотрудники предприятий выступают в качестве консультантов.

Реализация наставничества по форме "работодатель - студент" может осуществляться через проектную деятельность, бизнес- проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дуальное обучение, дискуссии, экскурсии на предприятия.

3. Процесс организации наставничества педагогических работников в образовательной организации.

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

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

3.3. Заместители директора по учебной работе, учебно-воспитательной работе, учебно-производственной работе, методической работе 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 в ПОО»* - заместитель директора по учебной работе - до 01 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 УВР - 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;
- перевод 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.

3.10. Мониторинг и оценку результатов деятельности наставников осуществляют кураторы в соответствии с Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-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"

4. Обязанности куратора.

4.1. Кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;
- подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
- оказывать методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов осуществления наставничества;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

5. Обязанности наставника.

5.1. В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденный индивидуальный план наставничества;
- изучать личностные качества наставляемого, его отношение с участниками образовательного процесса, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ПОО, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- совместно подготавливать «портфолио достижений» наставляемого;
- участвовать в презентации «портфолио достижений».

6. Обязанности наставляемого.

6.1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в индивидуальном плане осуществления наставничества;
- выполнять рекомендации наставника;
- 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;
- информировать наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана осуществления наставничества;
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

7. Формирование наставнических пар/групп.

7.1. Наставнические пары формируются:

7.1.1. При реализации форм «студент- студент», «педагог — педагог», «педагог- студент» решением педагогического совета или рабочей группы. При формировании пар «студент-студент» учитывается мнение студенческого совета;

7.1.2. При реализации формы «студент - ученик» решением руководителя проекта, мероприятия, проводимого техникумом совместно с образовательной организацией с учетом мнения куратора от образовательной организации.

7.1.3. При реализации формы «работодатель - студент» решением работодателя согласованного с техникумом.

Раздел 8. Завершение персонализированной программы наставничества.

По окончании данной работы в Техникуме должны быть сформированы три основные базы:

- *база выпускников*: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку своей родной образовательной организации и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;
- *база наставников от предприятий*: система, включающая опытных профессионалов от региональных предприятий и бизнес-организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среды.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

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

9.2. Материальные поощрения:

- премии директора;
- назначение стимулирующей надбавки.

9.3. Нематериальные (моральные) поощрения

- объявление благодарности;
- награждение грамотой;

Наставникам и числа обучающихся могут применяться в целях поощрения:

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

9.4. 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.

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

10.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в техникуме направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в техникуме Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый»;
- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели;

10.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно)

10.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме .

10.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в на сайте техникума размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;
- портфолио наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества техникума;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

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	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 куратора)

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