

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Уральский горнозаводской колледж имени Демидовых»

Рассмотрено
на заседании
Совета автономного учреждения
Протокол № 3
« 03 » июня 2020г.



Утверждаю
Директор ГБПОУ СО «УрГЗК»
Т.М. Софронова
« 14 » сентября 2020г.

Введено в действие приказом
№ 314-з от « 14 » 09 2020г.

Положение
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГАПОУ СО «УрГЗК»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГАПОУ СО «УрГЭК» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества ГАПОУ СО «УрГЭК» (далее колледж), осуществляющая образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, программам профессионального обучения (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций 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. 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.

2.5. 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.

2.6. Куратор – сотрудник колледжа, осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, программам профессионального обучения, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.8. Благодарный выпускник - выпускник колледжа, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в колледже 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 всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов колледжа.

3.2. Основными задачами наставничества в колледже являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в колледже;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в колледже организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора колледжа. 4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором колледжа, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в общественной жизни колледжа, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагогические работники:

молодые специалисты;

находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники советов родителей;
- выпускники, заинтересованные в поддержке колледжа;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора колледжа.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества:

«Ученик – ученик»,

«Учитель – учитель»,

«Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» на педагогической/студенческой конференции, педагогическом совете и совете родителей.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

- 6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
оценка качества процесса реализации программы наставничества;
оценка мотивационно – личностного, компетентностного, профессионального
роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы
наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
- 6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период
наставничества: промежуточный и итоговый.
- 6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных
нормативных актов, Устава колледжа, определяющих права и обязанности.
2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и
определить векторы развития.
4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия,
взаимообогащения и открытого диалога.
5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но
обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и
указывает на риски и противоречия.
7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но
стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку,
мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Личным примером развивать положительные качества наставляемого,
корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в
общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного
и профессионального кругозора.
10. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о
проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

1. Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по
совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его
работы, давать по ним объяснения.
4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ
Школы наставничества.

5. Получать психологическое сопровождение.
6. Участвовать в муниципальных, окружных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Права наставника

1. Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
5. Получать психологическое сопровождение.
6. Участвовать в муниципальных, окружных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10. Права наставляемого

1. Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
4. Участвовать в муниципальных, окружных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне колледжа.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, окружном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+".

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте колледжа.

Создание на сайте колледжа методической копилки с программами наставничества.

Доска почета «Лучшие наставники».

Награждение грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. Положение о наставничестве в ГАПОУ СО «УрГЭК»;
2. Приказ директора колледжа о внедрении целевой модели наставничества;
3. целевая модель наставничества в ГАПОУ СО «УрГЭК».
4. Дорожная карта (план мероприятий) внедрения системы наставничества в ГАПОУ СО «УрГЭК».
5. Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества ГАПОУ СО «УрГЭК».
6. Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
7. Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».
8. Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».