

Согласовано на заседании
научно-методического совета
Протокол № 2 от «13» ноября 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В ГОСУДАРСТВЕННОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ЧИТИНСКИЙ ТЕХНИКУМ
ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И БИЗНЕСА»**

Чита 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Государственном профессиональном образовательном учреждении «Читинский техникум отраслевых технологий и бизнеса» (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 № 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 Техникума и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в Техникуме.

1.2. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- директор Техникума;
- куратор наставнической деятельности в Техникуме;
- наставник;
- наставляемый;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники Техникума;
- участники бизнес-сообщества, в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цель и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества в Техникуме является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, максимально полное раскрытие потенциала его личности.

2.2. Задачами наставничества являются:

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Техникума, а также на предприятиях работодателей, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- 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, закрепление педагогических кадров в Техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

3. Порядок организации наставничества в Техникуме

3.1. Наставничество в Техникуме осуществляется на основании настоящего Положения и планов работы наставников.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставничества несут заместители директора и куратор.

3.3. Заместители директора по научно-методической и воспитательной работах осуществляет общее руководство и координацию деятельности наставничества в Техникуме.

3.4. Кураторами наставничества являются:

- заместитель директора по учебной работе, осуществляющий руководство и контроль формы реализации наставничества «Педагог – Педагог»;
- заместитель директора по учебно-производственной работе, осуществляющий руководство и контроль формы реализации наставничества «Работодатель – Студент», «Педагог (руководитель практики) – Студент»;
- отдел воспитания осуществляет руководство и контроль формы реализации наставничества «Студент – Студент», «Педагог (классный руководитель) – Студент»;
- специалист по профориентационной работе и трудоустройству осуществляет руководство и контроль форм реализации наставничества «Студент – Ученик», «Педагог – Ученик».

3.5. В начале учебного года директор Техникума утверждает список наставников / наставнических групп.

3.6. Функции Куратора:

– формирование списков пар / групп для всех форм наставничества на текущий учебный год;

– осуществление координации деятельности по наставничеству;

– осуществление оценки реализации наставничества в Техникуме;

– составление отчетной документации по наставничеству.

3.7. Наставники по всем формам наставничества составляют план работы с наставляемым на учебный год согласно формы (приложение 1).

3.8. Заместители директора по научно-методической и воспитательной работах в начале учебного года утверждают планы работы наставников с наставляемыми.

3.9. Наставничество устанавливается в отношении:

– педагогических работников, вновь принятых на работу в Техникум (по форме «Педагог – Педагог»);

– студентов, поступивших на обучение в данном учебном году; студентов, имеющих академическую задолженность и/или правонарушения; студентов из категории лиц с ОВЗ и/или инвалидов или из категории дети-сироты / опекаемые; пассивных или одаренных студентов (по форме «Студент – Студент», «Педагог (классный руководитель, преподаватель-предметник, мастер производственного обучения) – Студент»);

– студентов, выходящих на производственную практику (по форме «Работодатель – Студент», «Педагог (руководитель практики) – Студент»);

– студентов и педагогов, принимающих участие в профориентационных мероприятиях (по формам «Студент – Ученик», «Педагог – Ученик»).

3.10. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

– по форме «Педагог – Педагог»: штатный педагогический работник, имеющий стаж работы в Техникуме не менее 5 лет и высокие положительные результаты в профессиональной деятельности, умеющий принимать ответственность за свою работу, замотивированный на достижение результата, должен быть открыт новым знаниям, готовым к обратной связи и передаче накопленного педагогического опыта наставляемому. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

– по формам «Педагог – Студент», «Педагог – Ученик»: педагог, по чьей преподаваемой дисциплине (МДК, ПМ) есть отстающие обучающиеся, или классный руководитель, или преподаватель, являющийся руководителем производственной практики, назначаемый приказом директора Техникума. Педагог должен обладать коммуникативными, творческими навыками, уметь поддержать, сопереживать, мотивировать студента на достижение лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, помочь адаптироваться к условиям Техникума;

– по форме «Работодатель – Студент»: неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Техникума по той же профессии / специальности что и наставляемый;

– по формам «Студент – Студент», «Студент – Ученик»: активные обучающиеся Техникума, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, способствующие развитию мотивации личности к познанию и творчеству самореализации и самоопределению. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Носитель традиционных духовно-нравственных и гражданско-патриотических ценностей.

3.11. В начале учебного года проводится анкетирование наставников и наставляемых с целью выявления ожиданий от реализации программы наставничества в Техникуме (приложения 2,3).

В конце учебного года проводится итоговое анкетирование (приложение 4).

4. Оценка результатов реализации наставничества

4.1. Оценка результатов реализации наставничества и эффективность работы в Техникуме осуществляется в конце учебного года.

4.1.1. *Форма наставничества «Педагог – Педагог»* оценивается по направлениям:

анализ результатов контроля за проведением учебного занятия;

оценка динамики образовательных результатов студентов по преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) наставляемого преподавателя за 1 и 2 полугодия учебного года;

разработка учебно-методической документации (рабочей программы, контрольно-оценочных средств, методических рекомендаций для студентов);

результаты участия студентов педагога-наставляемого и самого наставляемого в различных конкурсах, конференциях, олимпиадах, в том числе профессиональной направленности и т.д. (статьи, сертификаты, дипломы, грамоты и т.п.).

4.1.2. *По форме наставничества «Педагог – Студент»* учитываются:

– участие наставляемого в мероприятиях;

– достижения наставляемого в учебной и внеучебной деятельности;

– снижение правонарушений;

– участие в отчетной конференции по производственной практике.

4.1.3. *По форме наставничества «Студент – Студент»* учитываются:

– численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;

- совместная проектная деятельность;
- совместное посещение или организация мероприятий;
- совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства;
- совместное участие в спортивных соревнованиях;
- пополнение личного портфолио;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся;
- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы.

4.1.4. По формам наставничества «Педагог – Ученик», «Студент – Ученик» учитываются:

- участие в профессиональных пробах;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

4.1.5. По форме наставничества «Работодатель – Студент» учитываются:

- численный рост выпускников, планирующих трудоустройство на региональных предприятиях;
- совместная проектная деятельность (темы дипломных проектов от предприятия).

5. Мотивация участников наставнической деятельности

5.1. Наставникам по форме «Педагог – Педагог» назначается ежемесячная оплата из внебюджетных средств в размере, утверждаемом директором Техникума ежегодным приказом.

5.2. 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 т.д.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте и официальной странице Техникума в социальной сети ВКонтакте;
- благодарственные письма родителям наставников из числа студентов и др.;
- рекомендации выпускникам при трудоустройстве.

УТВЕРЖДАЮ
Зам. директора по НМР
ГПОУ «ЧТОТиБ»

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН НАСТАВНИЧЕСТВА

на 20__ / 20__ учебный год

Ф.И.О. преподавателя/мастера ПО (молодого специалиста):

Ф.И.О., должность наставника:

Мероприятия по наставничеству:

№	Срок реализации	Содержание мероприятия	Форма работы	Результат	Отметка наставника об исполнении

Наставник _____ / _____ / «__» _____ 20__
подпись *Ф.И.О*

Преподаватель/мастер ПО _____ / _____ / «__» _____ 20__
подпись *Ф.И.О*

Анкета наставляемого

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]
2. Если да, то где? _____

Инструкция.

Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5
4. Ожидаемый уровень комфорта при участии в программе наставничества 1 2 3 4 5
5. Ожидаемое качество организационных мероприятий (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 1 2 3 4 5.
6. Ожидаемая полезность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5
7. Ожидаемая польза организованных для Вас мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах) 1 2 3 4 5
8. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых теоретических знаний 1 2 3 4 5
9. Ожидаемое качество передачи Вам необходимых практических навыков 1 2 3 4 5
10. Ожидаемое качество программы профессиональной адаптации 1 2 3 4 5
11. Насколько Вам важно ощущение поддержки наставника? 1 2 3 4 5
12. Насколько Вам важно, чтобы Вы остались довольны совместной работой? 1 2 3 4 5
13. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____
14. Что особенно ценно для Вас в программе? _____
15. Как часто Вы ожидаете проведение мероприятий по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)?

Очень часто

Часто Редко

1–2 раза

Никогда

Анкета наставника

1. Сталкивались ли Вы раньше с программой наставничества? [да/нет]

2. Если да, то где? _____

Инструкция. Оцените в баллах от 1 до 5, где 1 – самый низший балл, а 5 – самый высокий.

3. Ожидаемая эффективность программы наставничества 1 2 3 4 5

4. Ожидаемый комфорт от работы в программе наставничества?
1 2 3 4 5

5. Насколько эффективно Вы сможете организовать мероприятия (знакомство с коллективом, рабочим местом, должностными обязанностями и квалификационными требованиями) 1 2 3 4 5

6. Ожидаемая эффективность программы профессиональной и должностной адаптации 1 2 3 4 5

7. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми теоретическими знаниями? 1 2 3 4 5

8. Как Вы думаете, насколько хорошо с Вашей помощью наставляемый овладеет необходимыми практическими навыками? 1 2 3 4 5

9. Ожидаемое качество разработанной Вами индивидуального плана наставничества 1 2 3 4 5

10. Ожидаемая включенность наставляемого в процесс 1 2 3 4 5

11. Ожидаемый уровень удовлетворения совместной работой 1 2 3 4 5

12. Что Вы ожидаете от программы и своей роли? _____

13. Что особенно ценно для Вас в программе? _____

14. Как часто Вы собираетесь проводить мероприятия по развитию конкретных профессиональных навыков (посещение и ведение открытых уроков, семинары, вебинары, участие в конкурсах)

Очень часто

Часто

Редко

1–2 раза

Никогда

Анкета для наставников

1. Эффективность программы наставничества
2. Насколько комфортно было общение с наставляемым?
3. Насколько удалось спланировать работу?
4. Насколько удалось осуществить свой план?
5. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?
6. Насколько наставляемый овладел необходимыми теоретическими знаниями?
7. Насколько наставляемый овладел необходимыми практическими навыками?
8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?
9. Насколько понравилась работа наставником?
10. Насколько Вы довольны результатом?

Анкета для наставляемых

1. Насколько комфортным было общение с наставником?
2. Ощущение поддержки наставника.
3. Оцените помощь наставника по 5 бальной шкале.
4. Насколько был понятен план работы с наставником?
5. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?
6. Качество передачи Вам необходимых теоретических знаний.
7. Качество передачи Вам необходимых практических навыков.
8. Насколько понравилась работа с наставником?
9. Хотели бы Вы продолжить работу с наставником?
10. Эффективность программы наставничества.