

ПРИНЯТО

На заседании Педагогического совета
ГБП ОУ «Тверской колледж им. П.А. Кайкова»
Протокол № 12 « 24 » 04 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБП ОУ
«Тверской колледж им. П.А. Кайкова»
Т.А. Гудкова
« 24 » 04 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель); описывает формы программы наставничества; определяет права и обязанности ее участников; определяет требования, предъявляемые к наставникам в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Тверской колледж им. П.А. Кайкова» (далее - Колледж).

1.2 **Целью** внедрения Положения является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников Колледжа.

1.3 **Задачами** внедрения Положения в Колледже являются:

- улучшение показателей Колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются: нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, мастера производственного обучения, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Колледжа, способного на комплексную поддержку его деятельности.

2 Основные 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».

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по 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 Колледже. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

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

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

Сообщество образовательной организации - сотрудники Колледжа обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3 Организационные основы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании приказа директора Колледжа.

3.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно - методической работе.

3.3 Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

3.4 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, располагающим информацией о потребностях преподавателей и обучающихся - будущих участников программы.

3.6 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 жизни школы, отстраненных от коллектива.

3.7 Наставляемыми могут быть преподаватели и мастера п/о:

- 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.

3.8 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

- преподаватели и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного преподавательского опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- выпускники, заинтересованные в поддержке своего техникума;

- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

- ветераны педагогического труда.

3.9 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей техникума в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, обучающихся и их родителей (законных представителей).

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

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

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

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

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

4 Формы наставничества

4.5. Для успешной реализации программы наставничества в Колледже предусматривается 4 формы наставничества:

- «обучающийся - обучающийся»
- «педагог - педагог»
- «педагог - обучающийся»
- «работодатель - обучающийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

4.5.1. Форма наставничества «обучающийся - обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором один из них находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри

образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.5.2. 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.

Цели и задачи формы. 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 внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные преподавательские задачи на высоком уровне. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового преподавательского опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к преподавательской деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество обучающихся (как часть преподавательского).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в преподавательскую работу, культурную жизнь Колледжа, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и преподавательского потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Колледже. Преподаватели - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

4.5.3. Форма наставничества «педагог - обучающийся»

Это практика наставничества без отрыва от процесса обучения для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным

развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций, высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.5.4. Форма наставничества «работодатель - обучающийся»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия Колледжа и организаций-партнеров с целью получения обучающимися - актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет

повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

5 Реализация целевой модели наставничества

5.1 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.

5.2 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.3 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 Права и обязанности

7.1 Обязанности руководителей форм наставничества

7.1.1 Разработать и утвердить Программу наставничества;

7.1.2 Подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с формой наставничества;

7.1.4. Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

7.1.5. Создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

7.1.6. Посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;

7.1.7. Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;

7.1.8. Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в техникуме.

7.2 Обязанности куратора программы наставничества

- Сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
- Контроль проведения программ наставничества;
- Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- Проведение мониторинга показателей эффективности внедрения Программы наставничества.

При создании условий необходимого финансирования куратором программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей.

7.3 Права и обязанности наставника:

Обязанности наставника:

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

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.

7.4 Права и обязанности наставляемого:

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Колледжа, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать во внутри техникумовских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

8 Механизмы мотивации и поощрения наставников

8.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в Колледже, создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников Колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников Колледжа, организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

8.2. В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут заместитель директора, заведующий отделением, методист, руководитель физвоспитания, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития Колледжа;
- Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут.

8.3. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

Виды поощрения обучающегося-наставника за выполнение функции наставничества:

- объявление благодарности администрацией Колледжа;
 - награждение грамотой Колледжа.
- Виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:
- объявление благодарности администрацией Колледжа;
 - награждение грамотой администрации Колледжа;
 - ходатайство перед учредителем о награждении;
 - установление стимулирующих выплат приказом директора Колледжа.

Видом поощрения может быть выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти региона.

4. Заключительные положения

4.1 Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения директором Колледжа.

4.2 При изменении законодательства в Положение вносятся изменения в установленном законом порядке.

4.3 Контрольный экземпляр настоящего положения хранится в сборнике локальных актов.

4.4 Электронная копия настоящего Положения размещена на официальном сайте Колледжа.