


Министерство образования и науки Хабаровского края
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»


Согласовано со
Студенческим Советом колледжа
Протокол № ?
« 12 » 02 2021 г.

Председатель
 | А. Реубников



Утверждаю
директор колледжа
 А. Горбунова
« 12 » 02 2021 г.

Согласовано с
Советом родителей
Протокол № 39
« 9 » 02 2021 г.

Председатель
 | Толстая Т.

Согласовано с
Советом колледжа
Протокол № 4
« 12 » 02 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «КОМСОМОЛЬСКИЙ-НА-АМУРЕ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»

Комсомольск-на-Амуре
2021

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение 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 в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» (далее - Колледж), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (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, 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. 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. Координатор - сотрудник колледжа, который отвечает за реализацию целевой модели наставничества в колледже.
- 2.7. Куратор - сотрудник колледжа либо организации из числа его партнеров, который отвечает за разработку программы в соответствии с выбранной формой (направлением), формирование наставнических пар/групп в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов,

необходимых для реализации программ наставничества в колледже.

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.

3.2 Основными задачами наставничества 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 Колледжа.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор.

4.3 Координатор внедрения целевой модели наставничества и кураторы отдельных форм (направления) назначаются приказом директора Колледжа.

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Наставляемым могут быть обучающиеся:

- высокомотивированные и проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью;
- из группы риска.

4.6 Наставляемыми могут быть педагогические работники:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, повысить методические и воспитательные навыки, освоить новые формы работы и т.д.

4.7 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;
- выпускники, заинтересованные в поддержке Колледжа;

- сотрудники предприятий, успешные предприниматели или общественные деятели, заинтересованные в подготовке будущих кадров.
- 4.8 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии, которое фиксируется в письменной форме.
- 4.9 Для участия в программе лицами, не являющимися сотрудниками или обучающимися Колледжа и ранее не дававшими согласия на обработку персональных данных, заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.10 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Колледжа.
- 4.11 С наставниками, приглашенными из внешней среды, может составляться договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.
- 4.12 Продолжительность наставнического цикла составляет один учебный семестр.

5. Реализация целевой модели наставничества

- 5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Колледжа в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы наставничества:
- 5.2 В Колледже предусмотрены следующие формы наставничества и варианты программ
- 5.3 Форма «Педагог – педагог»
- Наставничество «опытный педагог – начинающий педагог»
 - Партнерское наставничество «педагог – педагог»
 - Наставничество «педагог – одаренный студент»
 - Наставничество «педагог – студент-участник Чемпионата WSR»
 - Наставничество «педагог – студент с инвалидностью и ОВЗ»
 - Наставничество «педагог – студент группы риска»
 - Наставничество «студент – студент»
 - Наставничество «работодатель – студент»
 - Флеш-наставничество
- 5.4 Представление программ наставничества по формам разрабатываются кураторами направления (формы) наставничества и утверждаются директором Колледжа.
- 5.5 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый определяются в программе по направлению (форме) наставничества.
- 5.6 Количество встреч и их частоту 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 результатах программы наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2 Мониторинг программы наставничества включает в себя оценку удовлетворенности участников программы от участия в ней и проводится один раз в полгода в форме анкетирования.
- 6.3 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности и права наставника

- 7.1. Наставник обязан
- 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.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение, 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.

7.2. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации Колледжа 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, краевых и корпоративных программ.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в корпоративных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности и права наставляемого

8.1. 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.

8.2. 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 в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

9.1. В целях повышения мотивации участия наставников в программе, в Колледже используются следующие формы:

- Популяризация роли наставника через информационную кампанию на сайте колледжа и соцсетях.

- Организация и проведение мероприятий для поощрения участников программы наставничества, обсуждения эффективности реализации программы наставничества на уровне колледжа.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», "Наставник + ".
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение наставников грамотами и благодарственными письмами.
- Награждение благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.

10. Документы, регламентирующие наставничество

- 10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве в КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса»
 - Приказ директора колледжа о внедрении целевой модели наставничества и назначении координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества;
 - Целевая модель наставничества в КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса».
 - Дорожная карта внедрения системы наставничества в КГБ ПОУ «Комсомольский-на-Амуре колледж технологий и сервиса» на текущий год.
 - Приказы об организации системы обучения наставников.
 - Приказы «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
 - Приказы «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».