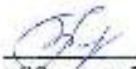




Министерство образования и молодежной политики
Свердловской области
ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»

СОГЛАСОВАНО:
Методический совет

 /С.А. Калинина/
«08» октября 2020 г.

Протокол № 1 от «08» октября 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГАПОУ СО

«Красноуфимский многопрофильный техникум»

 В.И. Сычев/

«12» октября 2020 г.



Приказ от «12» октября 2020 г. № 87-д

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»

г. Красноуфимск
2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум» (далее – техникум) разработано в соответствии с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

- Распоряжением Министерства просвещения 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 Министерства просвещения России от 23.01.2020 г. № 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)

и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности в техникуме;
- 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.

1.3. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор техникума;
- куратор наставнической деятельности в техникуме;
- родители (законные представители) обучающихся;
- работодатели, представители образовательных организаций, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации обучающихся и выпускников техникума, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) в их профессиональном становлении,

приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в профессиональной, образовательной, социокультурной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- содействие профессиональному становлению педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование в техникуме открытого и эффективного сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между участниками Программы наставничества.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в техникуме предполагает осуществление следующих задач:

- реализация Плана мероприятий («дорожной карты») внедрения Целевой модели **(Приложение 1)**;
- разработка, утверждение и реализация Программы наставничества в рамках реализуемых в техникуме форм наставничества **(Приложение 2)**;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели наставничества в техникуме;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта наставников и наставляемых молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в техникуме, показателей эффективности наставнической деятельности;
- проведение внутреннего мониторинга (SWOT-анализа) результативности программ наставничества **(Приложение 5)**;
- определение показателей эффективности внедрения наставничества в техникуме **(Приложение 6)**;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели, в формате непрерывного образования.

3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. В техникуме реализуются следующие формы наставничества:

- «педагог-педагог»;
- «педагог-студент (группа студентов)»;
- «студент-студент»;
- «работодатель-студент».

3.2. Каждая из указанных форм предполагает решение определённого круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизменённой с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности.

3.2.1. «Педагог - педагог»—передача знаний на рабочем месте может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в техникуме сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в техникуме, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение и передача знаний, оценка эффективности изменений.

3.2.2. «Педагог – студент (группа студентов)» —это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: педагог и студент (наставляемый)».

Наставником может быть признан педагогический работник техникума, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке обучающихся техникума в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

Студенты техникума - наставляемые:

- социально-активные обучающиеся, нуждающиеся в поддержке в творческой и профессиональной деятельности;
- с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах;
- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни техникума.

Направления работы наставника:

- **учебно-профессиональное наставничество:** наставничество на производстве либо наставничество в техникуме в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессионального мастерства в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;

- **социокультурное наставничество:** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях формирования личностных результатов обучения и общих компетенций обучающихся, а также выявление и развитие талантов и способностей, обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

- **индивидуально-профилактическое наставничество:** наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН и ЗП, ПДН, внутреннем профилактическом учете в техникуме и т.д.).

Результаты и социальные эффекты:

- передача наставником своих профессиональных знаний и умений через поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах и др.), обмен опытом в образовательном сообществе по реализации успешных практик наставничества обучающихся;

- повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума;

- повышение успеваемости наставляемых;

- рост посещаемости наставляемым(-и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение количества нарушений правил поведения в техникуме, в том числе правил проживания в общежитии;

- снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН и ЗП, ПДН и др.).

3.2.3. «Студент-студент» – это форма партнерского наставничества, направленная на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;

- привлекать лучших студентов к наставнической деятельности;

- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников;

- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: студент (наставник) – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть признан обучающийся техникума, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации, участник/победитель региональных и всероссийских мероприятий, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства.

Наставляемые – студенты техникума:

- социально-активные обучающиеся, нуждающиеся в поддержке в творческой и профессиональной деятельности;

- с особыми образовательными потребностями, нуждающиеся в профессиональной поддержке или ресурсах;

- социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие

неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни техникума.

Результаты и социальные эффекты:

- развитие творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество;
- повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- рост посещаемости наставляемым(и) учебных занятий, творческих и научных кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
- повышение успеваемости наставляемых;
- снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;
- снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете КДН, ОПДН и др.).

3.2.4. «Работодатель – студент» – временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки на основании договорных соглашений.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся);

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности.

4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Наставничество устанавливается над следующими категориями участников образовательного процесса:

- обучающиеся в ситуации сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированные к учебе, испытывающие трудности с адаптацией в коллективе, с отсутствием видения карьерной перспективы и возможности трудоустройства в регионе;
- обучающиеся, проходящие производственное обучение на предприятии/в организации, в том числе, в период производственной практики;
- одаренные обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающие трудности коммуникации;
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, вынужденные преодолевать психологические барьеры;
- педагогические работники и сотрудники на период адаптации и достижения устойчивых показателей.

4.2. Наставник может иметь одновременно не более 3-х обучаемых (наставляемых).

4.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор техникума, куратор наставнической деятельности наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в техникуме.

4.4. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

4.5. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 (одного) календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.6. Замена наставника производится приказом директора техникума, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.7. Этапы наставнической деятельности в техникуме осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели (**Приложение 1**) и включают в себя:

1. Подготовительный этап:

- подготовка условий для запуска Целевой модели;
- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор/выдвижение наставников;
- формирование наставнических пар/групп (по направлениям).

2. Реализация программ наставничества:

- организация и осуществление работы наставнических пар/групп (по направлениям).

3. Заключительный этап:

- завершение внедрения Целевой модели, подведение итогов реализации программы.

4.8. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в техникуме, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей техникума, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества техникума. Составляется перечень лиц (база наставляемых) (**Приложение 4**), желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении. Проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников. Формируется и утверждается реестр наставников (**Приложение 3**), прошедших выдвижение или предварительный отбор. Происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов работы наставника и наставляемого (**Приложение 2**).

4.9. На втором этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

4.10. Третий этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

5.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества в техникуме;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение директора техникума;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов (**Приложение 7, 8, 9**);
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в техникуме и участие в его распространении.

5.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение предложения о поощрении участников наставнической деятельности, а также об организации взаимодействия наставнических пар.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

6.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников.

6.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана;

- принимать участие в оценочных или конкурсных мероприятиях, в которых участвуют наставник;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества, а также за организационно-методической поддержкой;

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

7.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

7.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в техникуме нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

8. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

- изучение (оценку) качества реализованных в техникуме Программ наставничества;

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в техникуме требованиям и принципам Целевой модели.

8.2. Оценка реализации Программ наставничества осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в техникуме(Приложение 8, 9).

8.3. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели наставничества в техникуме на сайте ОО размещается и своевременно обновляется информация о реализации Программы наставничества.

9. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Участники системы наставничества в техникуме, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением (приказом) директора техникума к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы (объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.);
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

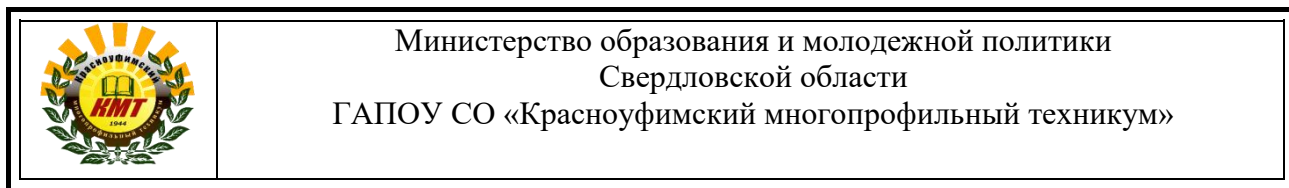
8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при определении стимулирующих выплат.

8.3. Руководство техникума вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

**План мероприятий («дорожная карта»)
внедрения целевой модели наставничества**

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации программы					Ответственные исполнители	Примечание
		2020	2021	2022	2023	2024		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Подготовительный этап								
1.1.	Разработка программы проекта (по направлениям)	сентябрь					Зам.директора по УМР Калинина С.А., методист Широкова Т.В.	
1.2.	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы	сентябрь					Зам. директора по УМР Калинина С.А., методист Широкова Т.В.	
1.3.	Разработка программы наставничества (по направлению)	сентябрь					Куратор направления	
1.4.	Формирование базы данных наставников и наставляемых (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	
1.5.	Формирование наставнических пар/групп (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.6.	Организация и проведение встреч для формирования пар или групп (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	
1.7.	Выбор формата взаимодействия для каждой пары или группы (по направлениям)	октябрь					Куратор направления	
2. Реализация программы								
2.1.	Организация и осуществление работы пар/групп (по направлениям)	ноябрь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	Куратор направления	
2.2.	Мониторинг результатов достижений наставников и наставляемых		декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	декабрь, июнь	Куратор направления	
3. Заключительный этап								
3.1.	Сбор обратной связи наставников и наставляемых, подведение итогов реализации программы (по направлениям), награждение эффективных участников наставнической деятельности					июнь	Зам. директора по УМР Калинина С.А., методист Широкова Т.В., куратор направления	



СОГЛАСОВАНО:
Методический совет

_____ /С.А. Калинина/
«__» _____ 2020 г.

Протокол № __ от «__» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГАПОУ СО
«Красноуфимский многопрофильный техникум»

_____ /В.Л. Сычев/
«__» _____ 2020 г.

Приказ от «__» _____ 2020 г. № __

**ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА
ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»**

г. Красноуфимск
2020

**Формы наставничества, реализуемые
в ГАПОУ СО «Красноуфимский многопрофильный техникум»**

№ п/п	Форма наставничества	Численность закрепленных наставляемых (на одного наставника)	Куратор
1	Педагог - Педагог	3	Калинина С.А.
2	Педагог – Студент (группа студентов)	3	Широкова Т.В.
3	Студент – Студент	2	Серебренникова К.А.
4	Работодатель - студент	3	Погадаев С.И.

Форма наставничества «Педагог – Педагог»

Для реализации данной формы наставничества возможна работа **двух типов наставников**.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый педагог, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый: педагог, в том числе молодой специалист с опытом работы от 0 до 3-х лет и находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Педагог, находящийся в процессе эмоционального выгорания, хронической усталости.

Цель реализации формы наставничества «Педагог – Педагог»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога, в том числе молодого специалиста, повышение профессионального потенциала наставника и наставляемого, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи:

1. Обеспечить наиболее легкую адаптацию молодого специалиста в коллективе, поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.

2. Привитие специалистам интереса к педагогической деятельности.

3. Ускорение процесса профессионального становления педагога (преподавателя, мастера производственного обучения) и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Высокий уровень профессиональной подготовки
- Развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении
- Опыт воспитательной и методической работы
- Стабильные результаты в работе
- Способность и готовность делиться профессиональным опытом
- Стаж педагогической деятельности не менее 3 лет

Ожидаемые результаты:

1) активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;

2) повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии через повышение квалификации;

3) появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);

4) успешное прохождение процедуры аттестации;

5) мотивация для участия педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях;

6) эффективный способ самореализации;

7) достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

Форма наставничества «Педагог – Студент (группа студентов)»

Для реализации данной формы наставничества, **наставником** может являться работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.

Цель реализации формы наставничества «Педагог – Студент»: создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся. а также профилактики правонарушений в техникуме.

Задачи:

1. Способствовать формированию и развитию гибких навыков у обучающихся.
2. Мотивировать обучающихся на профессиональное, интеллектуальное и творческое, личностное развитие.

Критерии отбора наставников – это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства
- Обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов)
- Способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов)
- Наличие профессионального стиля педагогической деятельности.

Ожидаемые результаты:

- 1) поиск и развитие инициатив студентов;
- 2) стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства);
- 3) практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс и т.д.
- 4) повышение активности обучающихся в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).
- 5) снижение числа обучающихся «группы риска» (состоящих на внутреннем профилактическом учете в техникуме, в КДН и ЗП, ПДН и др.).

Форма наставничества «Студент – Студент»

Для реализации данной формы наставничества, **наставником** может являться обучающийся, который находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, и (или) опытом участия в олимпиадах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

Цель реализации формы наставничества «Студент – Студент»: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными, социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Задачи:

1. Раскрытие лидерских качеств наставляемого.
2. Улучшение учебных, творческих и спортивных результатов.
3. Помощь в адаптации к новым условиям, если студент является новичком.
4. Формирование благоприятной психоэмоциональной среды среди студентов.
5. Вовлечение в дополнительное образование.
6. Снижение числа студентов, состоящих на внутреннем учете.
7. Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с конфликтами

внутри коллектива обучающихся.

Критерии отбора наставников - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты
- Победитель внутритехникумовских и региональных олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни техникума (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность)
- Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией
- Обладает широким кругозором, ответственный, целеустремленный, трудолюбивый.

Ожидаемые результаты:

- 1) высокий уровень включенности наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- 2) улучшение эмоционального фона в коллективе, лояльности студентов;
- 3) культурное, интеллектуальное, физическое совершенствование, самореализация, а также развитие необходимых компетенций студентов;
- 4) совместная работа над какими-либо проектами, совместная подготовка к конкурсам, олимпиадам или проведение совместных конкурсов.
- 5) повышение активности обучающихся в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности техникума (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).
- 6) снижение числа обучающихся «группы риска» (состоящих на внутреннем профилактическом учете в техникуме, в КДН и ЗП, ПДН и д.т.).

Форма наставничества «Работодатель – Студент»

Профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Цель реализации формы наставничества «Работодатель – Студент»: получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Задачи:

1. Помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала.
2. Повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития.
3. Повышение уровня профессиональной подготовки студента.
4. Ускорение процесса освоения основных навыков профессии.
5. Содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.
6. Развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Критерии отбора наставников - это совокупность требований, предъявляемых к работнику и необходимых для выполнения функций наставника.

- Неравнодушный профессионал с опытом работы
- Активная жизненная позиция, высокая квалификация
- Стабильно высокие показатели в работе
- Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и корпоративные правила организации
- Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Ожидаемые результаты:

- 1) повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования;
- 2) получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность;
- 3) адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВНИКА

Ф.И.О. и должность наставника: _____

Ф.И.О. и должность наставляемого: _____

Срок осуществления плана:

с « ____ » _____ 202__ г. по « ____ » _____ 202__ г.

№ п/п	Деятельность наставника	Планируемый результат	Срок исполнения
1	2	3	4
1	Помощь в составлении индивидуального плана наставничества, построение траектории профессионального, личностного развития наставляемого	Создание индивидуального плана обучения/практики/стажировки	Сентябрь
2	Содействие в освоении основополагающих документов техникума/предприятия, его целей деятельности, задач, направлений текущей деятельности, знакомство с деятельностью внутренних административно-организационных подразделений техникума/предприятия	Формирование компетентности при работе с документами, формирование траектории поведения в рамках этических/корпоративных норм и правил поведения	Сентябрь-ноябрь
3	Освоение и совершенствование навыков наставляемого (конкретные процессы, производственные операции, приемы и т.д.)	Формирование навыков наставляемого	Ежемесячно в течении всего периода реализации Программы наставничества
4	Оказание консультативной помощи в обучении/работе по профессии/специальности	Формирование навыков наставляемого	Ежемесячно в течении всего периода реализации Программы наставничества
5	Контроль выполнения индивидуального плана обучения/практики/стажировки	Формирование навыков наставляемого	Ежемесячно в течении всего периода реализации Программы наставничества

1	2	3	4
6	Организация участия наставляемого в проводимых конкурсах и других мероприятиях техникума/предприятия	Участие в конкурсах, формирование навыков наставляемого, самоанализ	В период организации и проведения конкурсов
7	Помощь и проверка составления отчета о выполнении индивидуального плана обучения/практики/стажировки Стажировки для утверждения	Работа над отчетом, составление отчета	В течении года/ В течении периода реализации Программы наставничества
8	Составление характеристики на наставляемого	Составленная характеристика	До 01 июня/ При завершении реализации Программы наставничества
9	Участие в мероприятиях по обмену опытом наставничества	Обмен опытом	В течении года/ В течении и после окончания реализации Программы наставничества
10	Повышение квалификации наставника в профессиональной сфере	Повышение квалификации	В течении года/ В течении и после окончания реализации Программы наставничества

(подпись наставника)

(дата)

(подпись наставляемого)

(дата)

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАБОТЫ НАСТАВЛЯЕМОГО
(сотрудника, студента, стажера)**

Ф.И.О. и должность наставляемого: _____

Ф.И.О. и должность наставника: _____

Срок осуществления плана:

с « ____ » _____ 202__ г. по « ____ » _____ 202__ г.

№ п/п	Ключевые компетенции (для студента – профессиональные и общие компетенции)	Необходимые знания, навыки, способности	Мероприятия	Срок исполнения	Отметка об исполнении	Оценка
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

№ п/п	Описание задания	Срок исполнения	Отметка об исполнении	Оценка

Наставник: _____ Подпись: _____

ФОРМА РЕЕСТРА НАСТАВНИКОВ

№ п/п	ФИО наставника	Место работы/учебы наставника	Ресурс времени на программу наставничества	ФИО наставляемого/наставляемых	Ссылка на кейс/отзыв наставника, размещенные на сайте
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					

ФОРМА БАЗЫ НАСТАВЛЯЕМЫХ

№ п/п	ФИО наставляемого, год рождения	Контактные данные для связи/ данные представителя	Основной запрос наставляемого	ФИО наставника, место работы/учебы	Форма наставничества	Ссылка на кейс/отзыв наставляемого, размещенные на сайте
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						

SWOT-анализ результативности программ наставничества

Позитивные факторы	Процентное отношение (%)	Негативные факторы	Процентное отношение (%)
1	2	3	4
1. Значительной доле участников понравилось участие в Программе, готовы продолжить работу		1. Значительной доле участников не понравилось участие в Программе, не готовы продолжить работу	
2. У участников Программы появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего, возрос интерес к профессии/специальности, появилось желание изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области		2. Участники Программы не интересуются профессией /специальностью, не готовы изучать что-то помимо программы СПО, реализовать собственный проект в интересующей области	
3. У наставляемых появилось желание участвовать в различных конкурсах, посещать дополнительные тематические мероприятия		3. Наставляемые не готовы участвовать в различных конкурсах, посещать дополнительные тематические мероприятия	
4. Значительная доля наставляемых планируют стать наставником в будущем		4. Наставляемые не готовы стать наставником в будущем	
5. Повысилась успеваемость наставляемых/отмечается профессиональный рост наставляемых		5. Успеваемость наставляемых осталась на прежнем уровне или снизилась/отсутствует профессиональный рост наставляемых	
6. Эффективная мотивация участников Программы		6. Непроработанная/ неэффективная система мотивации участников Программы	

1	2	3	4
7. Наставляемые отмечают достаточность и понятность системы обучения		7. Наставляемые отмечают нерегулярную работу наставника, отсутствие обратной связи с наставником	

**Показатели эффективности внедрения Программ наставничества
в ГАПОУ СО «Краснофимский многопрофильный техникум»**

1. Доля обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (человек)

(отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству обучающихся, обучающихся в техникуме)

2. Доля обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %

(отношение количества обучающихся, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству обучающихся в техникуме)

3. Доля педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %

(отношение количества педагогов-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов, работающих в техникуме)

4. Доля работодателей (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих сотрудничество с техникумом по подготовке кадров, предоставивших своих наставников, %

(отношение количества предприятий, предоставивших своих сотрудников для участия в программах наставничества в роли наставников, к общему количеству предприятий, осуществляющих сотрудничество с техникумом по подготовке кадров)

5. Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)

(отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в техникуме)

6. Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)

АНКЕТА КУРАТОРА НАПРАВЛЕНИЯ**Количественная оценка реализации Программы наставничества**

Показатели	Оценка реализации Программы наставничества в баллах (1 – минимальный балл, 5 - максимальный балл, отметить нужное)				
	1	2	3	4	5
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5
2. Формы взаимодействия наставника и наставляемого описаны достаточно для внедрения в техникуме	1	2	3	4	5
3. Программа направлена на достижение конечного результата. Цели конкретизированы через задачи, задачи соотнесены с планируемыми результатами	1	2	3	4	5
4. Практическая значимость наставнического взаимодействия для личности наставляемого	1	2	3	4	5
5. Организация процесса наставнической деятельности соответствует принципам, заложенным в Методологии (целевой модели наставничества)	1	2	3	4	5
6. Адаптивность и гибкость Программы наставничества	1	2	3	4	5
7. Понятность алгоритма отбора/выдвижения наставников и формирование базы наставляемых	1	2	3	4	5
8. Наличие понятных форматов по выстраиванию взаимодействия наставника и наставляемого	1	2	3	4	5
9. Эффективные формы поощрения и мотивации наставников и наставляемых	1	2	3	4	5
10. Наличие методической поддержки и сопровождения Программы наставничества	1	2	3	4	5

**АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ
НАСТАВНИЧЕСТВА
(для наставляемого)**

Оцените следующие показатели Программы наставничества в баллах от 1 до 5, где 1 – минимальный балл, а 5 – максимальный балл.

Показатели	Оценка реализации Программы наставничества в баллах (1 – минимальный балл, 5 - максимальный балл, отметить нужное)				
	1	2	3	4	5
1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5
2. Насколько полезными/интересными были встречи с наставником?	1	2	3	4	5
3. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5
4. Насколько была полезна помощь наставника?	1	2	3	4	5
5. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5
6. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5
7. Насколько Вы довольны Вашей совместной работой с наставником?	1	2	3	4	5
8. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

Благодарим Вас за участие в опросе!

**АНКЕТА ОЦЕНКИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОГРАММОЙ
НАСТАВНИЧЕСТВА
(для наставника)**

Оцените следующие показатели Программы наставничества в баллах от 1 до 5, где 1 – минимальный балл, а 5 – максимальный балл.

Показатели	Оценка реализации Программы наставничества в баллах (1 – минимальный балл, 5 - максимальный балл, отметить нужное)				
	1	2	3	4	5
1. Насколько комфортно было общение с наставляемым?	1	2	3	4	5
2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в Программе наставничества?	1	2	3	4	5
3. Насколько интересны были встречи с наставляемым?	1	2	3	4	5
4. Насколько удалось спланировать работу с наставляемым?	1	2	3	4	5
5. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5
6. Насколько вам понравилось участвовать в Программе наставничества?	1	2	3	4	5

Ответьте на вопросы:

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (да/нет) _____

8. Что особенно ценно было для Вас в Программе наставничества? _____

9. Что бы Вы изменили в Программе наставничества? _____

10. Хотели ли Вы продолжить работу в Программе наставничества? _____

Благодарим Вас за участие в опросе!