

Согласовано на
Педагогическом совете колледжа
Протокол № 6
от «30» июня 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ТОГБПОУ
«Многоотраслевой колледж»
И.В. Шатилова
Приказ № 90/2 Од
от «30» июня 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О наставничестве в Тамбовском областном государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении
«Многоотраслевой колледж»**

Моршанск, 2020

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (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 24 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», Трудовым кодексом РФ, приказом Управления образования и науки Тамбовской области № 1509 от 17. 07. 2020 г «Об утверждении дорожной карты внедрения целевой модели наставничества», Уставом ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в колледже..

1.2. Целевая модель наставничества ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж (далее колледж), осуществляющего образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов национального проекта «Образование», а также федерального и регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», Государственной программы Тамбовской области «Развитие образования Тамбовской области» на 2013-2020 годы.

1.3. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Наставничество рассматривается, с одной стороны, как наиболее эффективная разновидность кадровой технологии обучения, обеспечивающая передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок, или, с другой стороны, как педагогическая технология, обеспечивающая развитие личности обучающегося, молодого или вновь принятого на работу специалиста, гармоничного вхождения человека в трудовую деятельность.

1.4. Наставничество в колледже должно удовлетворять следующим условиям:

- соответствие стратегическим и тактическим целям организации образовательной деятельности ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж;
- ориентация на мотивационные и профессиональные потребности и всех включенных в систему наставничества субъектов;

- поддержка со стороны руководства колледжа, четкая и понятная всем категориям сотрудников и обучающимся система отношений.

1.5. 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.8. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим

опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.9. 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.

2.10. Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

2.12. Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2.13. 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.).

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

2.15. Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в фонд колледжа целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников, желающих поддержать его развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование преподавателей и студентов.

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 обеспечения доступности качественного профессионального образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально-экономического развития региона в рамках Модернизации системы среднего профессионального образования Тамбовской области для устранения дефицита рабочих кадров.

3.2. Основными задачами наставничества в колледже являются:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- 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 студентов, молодых специалистов и педагогических работников, 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;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж», способного на комплексную поддержку его деятельности.

3.3. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии с администрацией колледжа, первичной профсоюзной организацией и представителями бизнес-сообщества, социальных партнеров и работодателей.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в колледже организуется на основании приказа директора колледжа.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора колледжа по учебно – производственной работе.

4.3. Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора колледжа.

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

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором колледжа, куратором, преподавателями, мастерами производственного обучения, кураторами и иными лицами колледжа, располагающими информацией о потребностях преподавателей и студентов - будущих участников программы.

4.6. Наставник развивает навыки управления, повышает свой статус в колледже, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании профессиональной команды.

4.7. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

4.8. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качествами:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в труде;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

4.9. Наставниками могут быть:

- студенты мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- студенты – победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс;
- преподаватели, мастера производственного обучения и специалисты, заинтересованных в тиражировании личного профессионального опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители студентов – активные участники родительских или управляющих советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего колледжа;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- работники предприятий реального сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в колледже;
- ветераны педагогического труда.

4.10. Наставляемыми могут быть студенты:

- проявивших выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающих участие в жизни колледжа, отстраненных от коллектива

4.11. Наставляемыми могут быть из числа педагогического коллектива:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.12. На предприятиях реального сектора экономики или социальной сферы в период проведения производственной практики, стажировки студентов или педагогических работников на основании договорных соглашений может быть определен наставник из специалистов-практиков, работающих на предприятии. Наставник является ответственным лицом за профессиональную и должностную адаптацию подопечного. Приказ о назначении наставника издает принимающая сторона. Копия данного приказа передается администрации колледжа.

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

4.14. Участие наставника и наставляемых в Целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

4.16. На предприятиях реального сектора экономики или социальной сферы в период проведения производственной практики, стажировки студентов или педагогических работников на основании договорных соглашений может быть определен наставник из специалистов-практиков, работающих на предприятии. Наставник является ответственным лицом за профессиональную и должностную адаптацию подопечного. Приказ о назначении наставника издает принимающая сторона. Копия данного приказа передается администрации колледжа.

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

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

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

5. Реализация Целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации Программы наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа, в Целевой модели наставничества рассматриваются четыре формы наставничества: «студент-студент», «преподаватель-преподаватель», «работодатель-студент», «преподаватель-студент».

5.1.1. Форма наставничества «студент-студент». Предполагает взаимодействие студентов ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж», при котором один из студентов находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка студентов 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 колледжа, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и

образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников к колледжу. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри учебной группы и в целом в колледже;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа студентов, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри студенческой группы и колледжа.

Наставник. Активный студент старшекурсник, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных чемпионатов, олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа. Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Вариант 1-Пассивный. Социально/ценностно дезориентированный студент низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

Вариант 2 Активный. Студент с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент-студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий-неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;

● взаимодействие «лидер-пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;

● взаимодействие «равный-равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программы. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (проектная деятельность, совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие в конкурсах; создание клуба по интересам с лидером-наставником, волонтерство)

5.1.2. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого преподавателя (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические 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 преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к преподавательской деятельности в целях его закрепления в колледже; ускорить процесс профессионального становления.

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 педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Преподаватели-наставляемые получат

необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов), склонный к активной общественной работе. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

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

● **Наставник-предметник** – опытный преподаватель того же предметного направления, что и начинающий преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием со студентами, другими преподавателями, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и уставе колледжа. Преподаватель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель-преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог-молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества – преподаватель, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «преподаватель - новатор – консервативный преподаватель», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по конкретной дисциплине (поиск пособий, составление рабочих программ и календарно-тематических планов и т.д.).

5.1.3. Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж» и базовых предприятий-партнеров (в т.ч. в рамках отраслевого взаимодействия) с целью получения студентами колледжа – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям, предприятиям – социальным партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов 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, студент 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 студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

Среди оцениваемых результатов:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник колледжа, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Проактивный студент колледжа с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретным профессиональным навыкам и умениям.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный студент колледжа, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри колледжа.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены четыре основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с

системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;

- взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности в ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж»: программы дуального обучения и практики, проектная деятельность, подготовка к региональным чемпионатам Ворлдскиллс и сдаче ГИА в форме демонстрационного экзамена, олимпиады, конкурсы профессионального мастерства, проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии и уроки на предприятии, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Представленные выше формы наставничества могут стать эффективной средой для формирования новой образовательной стратегии, направленной на развитие умений, практических навыков и метакомпетенций, необходимых:

- для качественной реализации кадровой политики;
- организационного перехода на систему профессионального и личностного самоопределения;
- развития человеческого капитала и потенциала молодежи Российской Федерации.
- Каждая из представленных форм решает конкретный круг задач всех факторов наставнического взаимодействия: на индивидуальном уровне (наставляемый и наставник), на уровне организации (колледж или предприятие) и на уровне региона:
- увеличение процента студентов, успешно прошедших демонстрационный экзамен;

- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж».

5.1.4. Форма наставничества «преподаватель – студент»

Цели и задачи. Успешное формирование у студентов осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника - преподавателя в отношении студента: помощь в раскрытии и оценке своего личного потенциал; повышение мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков метакомпетенций; помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в колледже, численный рост кружков, секций, объединений, а также внеурочных мероприятий, численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности, увеличение числа студентов, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы с высокой квалификацией, активной жизненной позицией, обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально студент с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный студент, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа и его сообщества.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – студент» различаются исходя из уровня подготовки и мотивации студента-наставляемого. Представлены два основных варианта:

- взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
- взаимодействие «коллега – будущий коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

5.2. Представление программ наставничества в форме ««студент – студент», «преподаватель-преподаватель», «работодатель – студент», «преподаватель – студент» на студенческой конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

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

- выбор формата взаимодействия для каждой пары / группы;
- проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого, знакомство;
- проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- комплекс последовательных встреч наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

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

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж», определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

7.7. 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.

7.8. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.9. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Привлекать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций подопечного.

8.3. Запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию подопечного.

8.4. Защищать профессиональную честь и достоинство.

8.5. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.6. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж», Школы наставничества.

8.7. Получать психологическое сопровождение.

8.8. Участвовать во всероссийских, региональных и внутри колледжа конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж», определяющих права и обязанности наставника и наставляемого.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества, индивидуальной траектории профессионального развития.

9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

9.4. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

9.5. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником Вести отчетную документацию.

9.6. Подводить итоги деятельности наставничества

10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.4. Участвовать во всероссийских, региональных и внутри колледжа конкурсах наставничества.

10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Сферы ответственности наставника и подопечного

11.1. Общая сфера ответственности:

- совместное планирование встреч и тематики;
- совместное обсуждение и поддержка обратной связи.

11.2. Сфера ответственности наставника:

- ориентация на потребности и возможности подопечного;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения – планирование занятий.

11.3. Сфера ответственности подопечного:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

12.1. Мотивирующие наставника факторы - поддержка системы наставничества внутри колледжа, общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

12.2. Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри колледжа.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+»;
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте колледжа.
- Создание на сайте колледжа методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами «Лучший наставник».

- Благодарственные письма родителям наставников из числа студентов.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

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

13. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора колледжа о внедрении Целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж»;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж»;
- анкетирование наставников и подопечных;
- планы работы наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж»;
- приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников;
- приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Целевой модели наставничества»
- протокол заседаний педагогического, методического совета, цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в колледже.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа и действует бессрочно.

14.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами колледжа.

Принято на педагогическом совете
Протокол № 6 от 30 июня 2020 года