

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

Краевое государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«ГУБЕРНАТОРСКИЙ АВИАСТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
г. КОМСОМОЛЬСКА-НА-АМУРЕ
(МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР КОМПЕТЕНЦИЙ)»

ПРИКАЗ

19.10.2020г

№ 330/2-01

г. Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении Положения
о наставничестве

В соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», распоряжением министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 г. №887 «"Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае",

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)».
2. Применить данное Положение с 19.10.2020 г.
3. Генеральному директору, сотрудникам и обучающимся КГА ПОУ ГАСКК МЦК руководствоваться данным Положением.

Генеральный директор



В.А. Аристова

СОГЛАСОВАНО:

Совет Колледжа
протокол № 4 от «16» 10 2020 г.

Студенческий совет
протокол № 2 от «15» 10 2020 г.

Утверждено
приказом КГА ПОУ ГАСКК МЦК
от «19» 10 2020 г. № 330/2-01

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В КГА ПОУ ГАСКК МЦК

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) в краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)» (далее – КГА ПОУ ГАСКК МЦК, Колледж) 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 России 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 автономном профессиональном образовательном учреждении «Губернаторский авиастроительный колледж г. Комсомольска-на-Амуре (Межрегиональный центр компетенций)», осуществляющая образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребёнка» 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. В конкретных формах наставляемый может быть определён 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. Координатор – сотрудник учреждения, осуществляющего деятельность по программам среднего профессионального образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Куратор - сотрудник учреждения, осуществляющего деятельность по программам среднего профессионального образования, 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 КГА ПОУ ГАСКК МЦК.

2.9. Групповое наставничество – процесс реализации различных форм наставничества, при котором наставник (группа наставников) работает с двумя и более наставляемыми в рамках реализации одного проекта (программы).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее - педагоги) и молодым специалистам КГА ПОУ ГАСКК МЦК в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация плана мероприятий («Дорожной карты») внедрения целевой модели наставничества;
- 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 программы наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных программы 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 о внедрении целевой модели наставничества.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор.

4.3. Координатор внедрения целевой модели наставничества и кураторы отдельных форм (направлений) назначаются приказом генерального

директора Колледжа.

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

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется координатором, куратором, или педагогами, располагающими информацией о потребностях будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

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

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

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

4.11. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается ежегодным приказом генерального директора Колледжа.

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

4.13. Продолжительность наставнического цикла определяется потребностями наставляемых и устанавливается индивидуально для каждой наставнической пары/ группы в зависимости от планируемых результатов наставничества.

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 и варианты программ:

Форма «Педагог – педагог»:

- Наставничество «опытный педагог – начинающий педагог»
- Партнерское наставничество «педагог – педагог»

Форма «Педагог – студент»:

- Наставничество «педагог – высокомотивированный обучающийся»
- Наставничество «педагог – обучающийся-участник Чемпионата WSR»
- Наставничество «педагог – обучающийся с инвалидностью и ОВЗ»
- Наставничество «педагог – обучающийся группы риска»

Форма «Студент – студент»:

- Наставничество «успевающий – неуспевающий»
- Наставничество «равный-равному»
- Наставничество «лидер–пассивный»
- Наставничество «студент старшего курса–студент первого курса»

Форма «Работодатель – студент»:

- Наставничество «работодатель – будущий сотрудник»
- Наставничество «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию»

5.2. Дорожная карта разрабатывается координатором и включает в себя сроки и мероприятия реализации этапов программы наставничества на текущий учебный год.

5.3. Программа наставничества с учетом вариаций ролевых моделей по форме наставничества и Индивидуальный план работы разрабатывается наставником каждой пары (группы) индивидуально (в соответствии с запросами наставляемого).

5.4. В соответствии с Дорожной картой внедрения Целевой модели наставнической деятельность включает в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор и обучение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение наставничества.

5.5. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

– Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

– Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

– Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

– Регулярные встречи наставника и наставляемого.

– Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программы 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, профессиональных умений участников программы осуществляется до входа в программу наставничества и по итогам прохождения программы.

6.4. Мониторинг проводится наставниками и кураторами. Анализ мониторинга осуществляет координатор.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава КГА ПОУ ГАСКК МЦК, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым программу и 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 обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в случае необходимости, 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 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. Права и обязанности наставляемого

8.1. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава КГА ПОУ ГАСКК МЦК, определяющих права и обязанности.
- Разрабатывать 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 муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

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» и др.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение наставников грамотами и благодарственными письмами.
- Награждение благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.

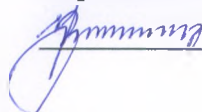
10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в КГА ПОУ ГАСКК МЦК.
- Приказ о внедрении целевой модели наставничества.
- Целевая модель наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК.
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК.
- Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в КГА ПОУ ГАСКК МЦК.
- Приказы «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- Приказы «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

СОГЛАСОВАНО:

Юрисконсульт

 Е.В. Павлова