

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Красноярский строительный техникум»
Лесосибирский филиал Красноярского строительного техникума

ПОЛОЖЕНИЕ
о целевой модели наставничества

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано на основании:
- Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
 - 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»,
 - Письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- 1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в образовательной организации (далее – ОО), устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

II. Основные понятия и термины.

- 2.1 Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2 Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3 Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4 Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2.5 Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6 Куратор – педагогический работник, осуществляющий деятельность по основной профессиональной образовательной программе среднего профессионального образования,

по адаптированной основной программе профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости), не имеющих основного общего образования, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

III. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Лесосибирского филиала.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация плана мероприятий (дорожной карты) внедрения целевой модели наставничества;
- улучшение показателей в профориентационной, образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которой являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.

IV. Организационные основы наставничества

4.1 Наставничество организуется на основании приказа директора техникума.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет ответственный за внедрение и реализацию целевой модели наставничества (куратор), начальник отдела по УПР.

4.3 Ответственный за внедрение и реализацию целевой модели наставничества назначается приказом директора техникума.

4.4 Реализация наставнической программы осуществляется через организацию деятельности наставляемых и наставников.

4.5 Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- отстраненные от коллектива;
- обучающиеся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей

4.6 Наставляемыми могут быть педагоги:

- 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.

4.8. 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;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке образовательного учреждения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9. Состав наставляемых и состав наставников может меняться в зависимости от потребностей Лесосибирского филиала в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

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

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

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

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на основе распорядительного документа заведующего филиала.

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

V. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей в Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Студент – слушатель», «Преподаватель – слушатель», «Мастер п/о – слушатель», «Работодатель – слушатель».

5.2. Программ наставничества в форме «Студент – слушатель», «Преподаватель – слушатель», «Мастер п/о – слушатель», «Работодатель – слушатель» могут быть представлены на студенческой конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. 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.

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

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

VI. 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.

VII. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, Устава определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентировать наставляемого на достижение планируемой цели в перспективе на его будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного, профессионального кругозора и профессиональной самореализации.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

VIII. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации филиала 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.
- Повышать профессиональное мастерство.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества

IX. Права наставляемого:

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Х. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательной организации, города, региона.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на городском, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара наставник - наставляемый»;
- Поддержка системы наставничества через социальные сети «ВКонтакте», «Инстаграм», городское телевидение .
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте Лесосибирского филиала.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение благодарственными письмами, грамотами, дипломами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

ХІ. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- Приказ директора техникума об организации работы по внедрению и реализации целевой модели наставничества обучающихся в Лесосибирском филиале краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский строительный техникум» на 2021г.
- Программа наставничества (планируемая) на 2021-2023г
- План (дорожная карта) по внедрению и реализации целевой модели наставничества в Лесосибирском филиале Красноярского строительного техникума.
- Распорядительный документ заведующего филиала «Об утверждении наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»
- Протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.