Министерство образования, науки и молодежной политики
Краснодарского края
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края «Пашковский сельскохозяйственный колледж»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01F1AFAE8A581EC1A1AC9C49BF0281CA
Владелец: Тимченко Юрий Григорьевич
Действителен: с 14.03.2022 до 07.06.2023

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК ПСХК
_____ Ю.Г. Тимченко
Приказ № 57/001-6
от «23» апреля 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества

Информационные данные:

1. РАЗРАБОТАНО – заместителем директора по учебно-методической работе Ольховской Е.П.
2. СОГЛАСОВАНО – юрисконсульт Речкова И.С.
3. Инструкция введена взамен действовавшей ранее версии
4. СРОК ПЕРЕСМОТРА – по мере необходимости.
5. СПИСОК РАССЫЛКИ

Экз. №1 – Директор
Экз. №2 – Заместитель директора по учебной работе
Экз. №3 – Заместитель директора по учебно-методической работе
Экз. №4 –Заместитель директора по учебно-производственной работе учебно-воспитательной работе
Экз. №5 – Главный бухгалтер
Экз. №6 – Заведующим отделениями

Краснодар
2021

Содержание

1	Общие положения	3
2	Цель, задачи и функции наставничества	5
3	Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества	6
4	Примерные формы наставничества	7
5	Примерные показатели эффективности наставничества в колледже.	10
6	Порядок организации наставнической деятельности в колледже	10
7	Права и обязанности наставника и наставляемого	11
8	Возможные формы мотивации и поощрения наставников	13
9	Заключительная часть	13
	Лист согласования	14
	Лист ознакомления	15

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества ГБПОУ КК «Пашковский сельскохозяйственный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

1.2. Настоящее Положение:

– определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);

– устанавливает порядок организации наставничества;

– 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 колледже и его эффективности;

– регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.;

1.3. Участниками наставничества в колледже являются:

– наставник;

– лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

– директор колледжа;

– родители (законные представители) обучающихся;

– работодатели.

1.4. Термины и определения:

- Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 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.
- Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкрет- ные

жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

- Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необ- ходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и са- мосовершенствования наставляемого.
- 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.
- Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологи- ческие 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.
- Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, униже- ние, издевательства в отношении обучающегося образовательной органи- зации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.
- Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
- Тьютор - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
- 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.).
- 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.

- Эндаумент - фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее 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 педагогов и обучающихся.

2. Цель, задачи и функции наставничества

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) колледжа в их профессиональном становлении, приобретении компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачи внедрения наставничества:

- улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в колледже предполагает осуществление следующих функций:

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся и педагогов, участвующих в наставнической деятельности колледжа;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в колледже;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества

3.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ колледжа благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию эндаумента и сообщества благодарных выпускников.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять, в том числе на решение следующих проблем студентов:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;
- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;
- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества; низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – не востребованность на рынке;
- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;
- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

3.3. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять в том числе на решение следующих проблем региона:

- трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой падение уровня жизни, рост неблагополучия и миграцию ценных трудовых кадров в иные регионы;
- ценностную дезориентацию обучающихся, приводящую как к девиантному, так и к нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание рабочих резервов, приводящее к инерционному движению региональных предприятий, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

4. Примерные формы наставничества

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках колледжа предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте до 19 лет.

4.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица колледжа, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.3.Наставляемым может стать любой обучающийся по дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и преподаватель/мастер производственного обучения на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.4. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

В числе самых распространенных форм наставничества могут быть выделены пять:

«студент – студент»;

«преподаватель – преподаватель»;

«студент – ученик»;

«работодатель – студент»;

«педагог – студент».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

4.4.1. Форма "Студент-студент". Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. В данной форме возможна связка «студент старшего курса – группа первокурсников», в данном случае студент-наставник выполняет роль координатора.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.4.2. Форма «преподаватель – преподаватель». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, 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 образовательной организации, 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 педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Наставник назначается приказом директора колледжа.

4.4.3. Форма наставничества «работодатель – студент». Термин «работодатель» в широком смысле: взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого и обоюдного развития навыков.

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа и представителя предприятия с целью получения обучающимися (студенты) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) –подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника 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.

5. Примерные показатели эффективности наставничества в колледже.

1. Доля обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % (отношение количества студентов в возрасте от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, к общему количеству студентов в возрасте от 15 до 19 лет, обучающихся в колледже.)

2. Доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в колледже, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % (отношение количества преподавателей\мастеров ПО - молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству преподавателей\мастеров ПО-молодых специалистов, работающих в колледже).

3. Количество наставников из числа сотрудников предприятий.

4. 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 образовательной организации).

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

6. Порядок организации наставнической деятельности в колледже

Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, Дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества.

6.1. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
-студенты первокурсники;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в коллектив;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника;
- студенты, находящиеся на специальном учете в воспитательном отделе колледжа.

6.2. Наставниками могут быть:

- студенты;
- выпускники;
- преподаватели и иные должностные лица коллектива;

- сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели.

6.3. Критерии отбора/выдвижения наставника.

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

- Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств: коммуникабельностью; педагогическими навыками; отличными показателями в труде или учебе; профессиональными знаниями по специальности и/или предмету; личным желанием исполнять роль наставника.

6.4. Назначение наставников происходит на добровольной основе. Назначение и замена наставника осуществляется приказом директора колледжа.

6.5. Преподаватель - наставник одновременно может осуществлять мероприятия по наставнической деятельности в отношении не более трех наставляемых – молодых специалистов.

6.6. В иных формах наставничества возможно осуществление наставнической деятельности в отношении групп наставляемых.

6.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов.

7. Права и обязанности наставника и наставляемого

7.1. Наставник имеет право:

- всесторонне изучать компетенции наставляемого, его отношение к работе, обучению;

- наставник имеет право на получение информации о работе, учебе или иной деятельности, в которой обучающийся принимает участие;

- с целью оказания помощи и поддержки наставляемого, наставник имеет право подключать к процессу наставничества третьих лиц;

- транслировать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;

- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых заданий, отчетную документацию наставляемого;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия.

7.2. Наставник обязан:

- следовать данному Положению

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;

- разрабатывать совместно с наставляемым(-ми) обучающимся(-мися) план реализации программы наставничества;

- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;

- наставник из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий или организаций реального сектора экономики несет персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информирует администрацию колледжа о их результатах;

- вести отчетную документацию;

- подводить итоги деятельности наставничества;

- личным примером развивать положительные качества обучающегося, содействовать развитию профессионального кругозора;

- оказывать разностороннюю поддержку обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

7.3 Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

-знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- повышать квалификацию удобным для себя способом;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

7.4. Обязанности наставляемого:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества и плане ее реализации;

- изучать федеральное законодательство, нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные нормативные акты техникума;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

8. Возможные формы мотивации и поощрения наставников:

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества на уровне образовательной организации; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. А также:

- организация участия наставников колледжа в фестивалях, форумах, конференциях, круглых столах наставников на уровне учреждения, муниципальном, региональном уровнях;

- организация участия наставников колледжа в профессиональных конкурсах;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; - размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;

- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

- рекомендации при трудоустройстве;

- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона). Кандидатуры претендентов предоставляются образовательными организациями в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен): почетной грамотой; почетного звания «Лучший наставник»; нагрудным знаком наставника.

Материальное поощрение наставников возможно согласно Положению по оплате труда колледжа и Положению о стипендиальном обеспечении студентов.

9. Заключительная часть

9.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем учреждения.

9.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до необходимости его пересмотра.

ЛИСТ согласования

Разработал		Согласовал	
Подпись	ФИО	Подпись	ФИО
« » 20 г.		« » 20 г.	
Дата		Дата	
Подпись	ФИО	Подпись	ФИО
« » 20 г.		« » 20 г.	
Дата		Дата	
Подпись	ФИО	Подпись	ФИО
« » 20 г.		« » 20 г.	
Дата		Дата	

Лист ознакомления

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Личная подпись	Дата	Примечания
1	2	3	4	5	6