

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУРСКИЙ ТЕХНИКУМ СВЯЗИ»
«ОБПОУ «КТС»

УТВЕРЖДЕНО
Директор ОБПОУ «КТС»
И.Н. Ремпель
Приказ № 2810 осн.
от «10» сентября 2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В ОБПОУ «КУРСКИЙ ТЕХНИКУМ СВЯЗИ»**

Курск, 2020 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в целях достижения результатов регионального проекта Курской области «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, а также федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программы наставничества в ОБПОУ «КТС», в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися 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 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»,
- письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказа №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования».

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в ОБПОУ «КТС», устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.3. Целями наставничества являются: 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 молодежи.

1.4. Задачи реализации 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;

- привлечение молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.

1.5. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

2. Принципы реализации программы наставничества

2.1. Реализация программы наставничества с учетом российского законодательства, социально-экономических и других условий наиболее эффективна с опорой на следующие принципы:

2.1.1. Принцип научности - предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий.

2.1.2. Принцип системности - предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов.

2.1.3. Принцип стратегической целостности - определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества.

2.1.4. Принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права.

2.1.5. Принцип обеспечения суверенных прав личности - предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем.

2.1.6. Принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей.

2.1.7. Принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого).

2.1.8. Принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта.

2.1.9. Принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности.

2.1.10. Принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

3. Кадровая система реализации программы наставничества

3.1. В рамках наставнической деятельности предусматривается три главные роли:

- *Наставляемый* - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

- *Наставник* - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

- *Куратор* - сотрудник ОБПОУ «КТС», либо сотрудник организации-партнера, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

4. Проблемы наставляемого, решаемые с помощью наставничества

4.1. Низкая мотивация к учебе, неудовлетворительные образовательные

результаты, дисциплинарные затруднения.

4.2. Низкая информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

4.3. Трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности.

4.4. Низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества.

4.5. Низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие - не востребованность на рынке;

4.6. Отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки молодежи;

4.7. Невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

5. Организационные основы наставничества

5.1. Целевая модель наставничества в ОБПОУ «КТС» реализуется на основании приказа директора.

5.2. Руководство и контроль за деятельностью наставничества осуществляют заместители директора ОБПОУ «КТС».

5.3. Заместители директора по УР, УВР, УПР осуществляют сопровождение, мониторинг, оценку и контроль выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

5.4. Куратор реализации Целевой модели наставничества назначается приказом директора ОБПОУ «КТС».

6. Реализация целевой модели наставничества

6.1. Этапы программы.

6.1.1. Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Первый этап направлен на создание благоприятных условий для запуска программы наставничества, его задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри и вне колледжа,

- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

Этап имеет стратегическое значение и задает вектор всей программе наставничества. Успех программы будет зависеть от того, насколько точно на первом этапе будут определены цели и задачи программы наставничества, подобрана ответственная за ее реализацию команда, определены

потенциальные внешние аудитории для поиска наставников.

На этом этапе (как и на завершающем этапе программы) особую роль играет публичность, информационное продвижение наставничества. Внутри организации эта работа позволит сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов и обучающихся - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

На внешнем контуре информационная работа направлена на привлечение внешних ресурсов к реализации программы (потенциальные наставники, социальные партнеры, волонтеры и т.д.).

Результатом этапа является дорожная карта реализации наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.) и возможные источники их привлечения (внутренние и внешние).

6.1.2. Этап 2. Формирование базы наставляемых

Основная задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем студентов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у студентов, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни колледжа, низкие карьерные ожидания, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

Работа на этапе сфокусирована на внутреннем контуре - на взаимодействии с коллективом и студентами. Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Для составления полной картины следует выделить основные направления сбора данных, в частности: академические успехи, развитие компетенций, личностные характеристики. Для получения данных используются разные каналы: интервью с родителями и кураторами, методики определения самооценки, уровня тревожности, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с картой запросов, которая на следующем этапе поможет сориентироваться при подборе кандидатов в наставники.

6.1.3. Этап 3. Формирование базы наставников

Главная задача этапа - поиск потенциальных наставников для формирования базы наставников.

Для решения этой задачи понадобится работа как с внутренним, так и с внешним контуром. Работа с внутренним контуром включает действия по формированию базы из числа:

- студентов, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах (например, участники кружков по интересам, театральных или музыкальных групп, проектных классов, спортивных секций).

- педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- родителей студентов - активных участников родительских или управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в образовательной организации и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

Работа с внешним контуром на данном этапе включает действия по формированию базы наставников из числа:

- выпускников, заинтересованных в поддержке своей alma mater;

- сотрудников организаций-партнеров, заинтересованных в подготовке будущих кадров (возможно пересечение с выпускниками);

- представители других организаций, с которыми установлены партнерские связи.

Работа состоит из двух важных блоков: информирование и сбор данных. Информирование включает:

- распространение информации о целях и задачах программы,

- взаимодействие с аудиториями предприятий-партнеров или при личных встречах,

- мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (повышение социального статуса, личный рост, привлечение перспективных кадров, развитие собственных гибких навыков (soft skills)).

По окончании данной работы в колледже должны быть сформированы три основные базы:

- база выпускников: система, включающая успешных студентов/уже трудоустроенных выпускников, имеющих 1) мотивацию оказать разностороннюю поддержку колледжа и 2) положительный опыт взаимодействия в рамках ее системы, принципов и ценностей;

- база наставников от организаций-партнеров: система, включающая

опытных профессионалов от предприятий и организаций, которые заинтересованы в развитии будущих лояльных и должным образом подготовленных кадров. Может пересекаться с базой выпускников, что усилит связь и мотивацию;

- база наставников из числа активных педагогов: система, включающая педагогов, готовых делиться ценным профессиональным и личностным опытом, заинтересованных в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в колледже плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Блок информационных работ готовит основу для того, чтобы выявить кандидатов в наставники и перейти к сбору данных. Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется пригодность к наставнической работе и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

Результатом этапа является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущем.

6.1.4. Этап 4. Отбор и обучение наставников

Основные задачи данного этапа - выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников, подходящих для конкретной программы, и их подготовку к работе с наставляемыми. Обе задачи решаются с помощью внутренних ресурсов организации. Работа с внешним контуром может потребоваться для организации специального тренинга или привлечения мотивационного спикера, экспертов в сфере наставничества на обучение.

7. Критерии выбора и назначения наставников

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

7.2. Наставниками могут быть:

- студенты, мотивированные помочь школьникам, обучающимся I курса в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники образовательного процесса в ОБПОУ «КТС» ;
- выпускники, заинтересованные в поддержке ОБПОУ «КТС» ;

- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

7.3. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

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

7.4. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества наставляемых.

7.5. Временные рамки наставничества определяются с учетом организации процесса труда и обучения по профессии.

7.6. Наставники назначаются приказом директора.

8. Критерии выбора наставляемых

8.1. Наставляемыми могут быть обучающиеся ОБПОУ «КТС»:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни ОБПОУ «КТС» , отстраненные от коллектива.

8.2. Наставляемыми могут быть педагоги ОБПОУ «КТС»:

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

9. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

9.1. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора ОБПОУ «КТС».

9.2. Основные критерии формирования наставнических пар/групп:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт

наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

9.3. С наставниками, приглашенными из других профессиональных образовательных организаций, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

10. Руководство работой наставника

10.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на Куратора.

10.2. Обязанности куратора:

- представить наставляемого и наставника друг другу;
- создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- организовать изучение наставниками индивидуальных особенностей обучающихся студенческой группы, используя педагогический анализ документации, опросы, анкеты;
- координировать сотрудничество наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем;
- консультировать наставников по вопросам планирования и организации внеучебной деятельности наставляемых, с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья обучающихся;
- контролировать ведение отчетной документации наставника;
- сопровождать координирование наставниками вопросов самоопределения, самовоспитания, саморазвития обучающихся, формирования коллектива, развития творческих способностей, взаимоотношений с другими участниками образовательного процесса;
- корректировать деятельность наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий.

10.3. В течение периода наставничества куратор 1 раз в неделю посещает час куратора, где происходит согласование и корректировка плана работы наставников.

11. Формы программ наставничества

11.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной

деятельностью и позицией участников.

11.2. Целевая модель наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества:

- студент - студент;
- ученик - студент;
- педагог - педагог;
- работодатель - студент;
- педагог - студент.

11.3. Реализация программы наставничества осуществляется в течение определенного срока (в зависимости от формы наставничества и поставленных целей), действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, наставника и наставляемого.

11.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи - планирования.

12. Этапы взаимодействия наставника и наставляемого:

- I-й этап - адаптационный;
- II-й этап - основной (проектировочный);
- III-й этап - контрольно-оценочный.

На I этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей наставляемых.

На II этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения наставляемого в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

На III этапе определяется уровень профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности наставляемого к выполнению профессиональных обязанностей (учебных — для обучающихся).

13. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

13.1. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

13.2. Наставник ведет дневник и заполняет отчет по мере достижения поставленных задач. При необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий.

13.3. По окончании наставнической деятельности наставником

составляется отчет об итогах проведенной с наставником работе. Отчет проверяется куратором и содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников.

14. Критерии эффективности работы наставника, формы и условия его поощрения

14.1. В ОБПОУ «КТС» поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы.

14.2. Критерии эффективности программы наставничества являются:

- мнение всех участников наставнической программы;
- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;
- повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;
- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

14.3. В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

- проведение мероприятий по популяризации роли наставника;
 - организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри ОБПОУ «КТС» и на региональном уровне;
 - выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
 - поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети;
 - размещение фотографий на доске почета «Лучшие наставники»;
 - награждение грамотами "Лучший наставник";
 - благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
 - благодарственные письма на предприятия и в организации наставников и др.
- создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

14.4. Следует привлекать выпускников к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников ОБПОУ «КТС», организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

14.2. В целях популяризации роли наставника применимы следующие

меры:

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте ОБПОУ «КТС»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;
- размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития ОБПОУ «КТС»;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся.

15. Условия публикации результатов программы наставничества на сайте ОБПОУ «КТС»

15.1. Для размещения информации о внедрении методологии наставничества на официальном сайте ОБПОУ КТС и на сайте предприятий-стратегических партнеров образовательной организации создается специальная вкладка.

15.2. Результаты программ наставничества публикуются после их завершения.

16. Документы, регламентирующие наставничество

16.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОБПОУ «КТС» или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;
- планы работы наставника;
- журнал (дневник) наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- результаты анкетирования наставников и наставляемых;
- протоколы заседаний Педагогического совета, методического актива, ПТ ЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в ОБПОУ «КТС» .

16.2. Для участия в программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников (*приложение 4*).

17. Заключительные положения

17.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ОБПОУ «КТС» и действует бессрочно.

17.2. 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 ОБПОУ «КТС».