

Областное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Курский педагогический колледж»

ПРИНЯТО

решением педагогического совета

Протокол от 28.08.20 № 1



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ «КПК»

О.И.Бондарева

Приказ № 166 от 31.08.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

О наставничестве в ОБПОУ «Курский педагогический колледж»

Курск, 2020

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Курский педагогический колледж» (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».

1.2. Целевая модель наставничества ОБПОУ «Курский педагогический колледж» (далее колледж), осуществляющего образовательную деятельность по профессиональным образовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов проекта "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" 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

В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

- 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 конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;
- 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;
- куратор - сотрудник колледжа, осуществляющего деятельность по профессиональным образовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества;
- целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в колледже;
- благодарный выпускник - выпускник колледжа, который ощущает эмоциональную связь с ним, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует студентов и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в колледже является оказание наставниками помощи будущим учителям в освоении педагогической специальности путем ознакомления с современными технологиями обучения и воспитания детей, передачи личного педагогического опыта,

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных компетенций наставляемых;
- оказание помощи в адаптации к условиям осуществления трудовой деятельности;
- воспитание профессионально значимых качеств личности будущих педагогов;
- содействие выработке навыков профессионального поведения студентов, соответствующего Кодексу профессиональной этики педагога;
- формирование и развитие ответственного и сознательного отношения к работе;

- оказание моральной и психологической поддержки студентам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении задач практики;
- развитие у будущих педагогов интереса к трудовой деятельности.

3.3. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии администрации колледжа и образовательных организаций, руководителей учебной и производственной практики от колледжа, наставников – педагогических работников баз практики и студентов колледжа по эффективному и качественному освоению программ практической подготовки.

4. Организационные основы наставничества

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

4.2. 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, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

4.3. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников колледжа;
- студентов колледжа;
- представителей работодателей.

4.4. В период практической подготовки студентов колледжа может быть определен наставник из числа педагогических работников образовательных организаций Курской области, имеющий высокие показатели в работе, обладающий профессиональным опытом, проявляющий способности к воспитательной работе и пользующийся авторитетом в коллективе образовательной организации.

4.5. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива образовательной организации, в которой группа студентов колледжа проходит практическую подготовку.

4.6. Численность наставников определяется по мере необходимости и исходя из количества наставляемых.

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

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

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

5. Реализация Целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа, рассматриваются четыре формы наставничества: «Студент – студент», «Педагог – педагог», «Преподаватель – студент (группа студентов)», «Работодатель – студент».

5.1.1. Модель наставничества «Педагог – педагог» – передача знаний на рабочем месте: может применяться не только к вновь принятым в организацию работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в колледже сотрудникам. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию.

Целевая группа: все категории сотрудников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

5.1.2. Модель наставничества «Преподаватель – студент (группа студентов)» – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: студент (группа студентов).

Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участие в

творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Ворлдскиллс).

5.1.3. Модель наставничества «Студент – студент» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их наставляемых.

Целевая группа: студент (группа студентов).

Результаты и социальные эффекты: развитие творческого потенциала студентов и их интеграция в профессиональное сообщество.

Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- проектную деятельность – научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

5.1.4. Модель наставничества «Работодатель – студент» – временное прикрепление к опытному работнику образовательной организации (базы практики) для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики.

Целевая группа: студент (группа студентов).

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у наставляемого к трудовой деятельности, повышение профессионального мастерства.

5.2. Наставническая деятельность может реализовываться в прямой (непосредственный индивидуальный контакт наставника и наставляемого) и опосредованной (лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий) форме, а также виртуально (с применением информационно-коммуникационных технологий).

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

5.4. Наставничество в форме «Работодатель – студент» устанавливается на период практики.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планирования.

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.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Обязанности наставника.

7.1.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ОБПОУ «Курский педагогический колледж».

7.1.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

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

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

7.1.5. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.

7.1.6. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни колледжа, содействовать формированию общих и профессиональных компетенций.

7.1.7. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе.

7.2. Права наставника.

7.2.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.

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

7.2.4. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

7.2.5. Получать психологическое сопровождение.

7.2.6. Участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Обязанности наставляемого.

8.1.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ОБПОУ «Курский педагогический колледж».

8.1.2. Разработать совместно с наставником план наставничества.

8.1.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

8.2. Права наставляемого.

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

8.2.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

8.2.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

8.2.4. Участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

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

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора колледжа или директора образовательной организации (базы практики) о назначении наставников;
- Программа наставничества;
- журнал наставника;
- отчеты о деятельности наставника и подопечного;
- анкетирование наставников и подопечных;

- протоколы заседаний Педагогического совета, ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации по опыту реализации наставничества в колледже.

10. Заключительные положения

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

10.2. 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.