

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
Донского педагогического колледжа


О.В. Белоусова



УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБПОУ РО «ДПК»


П.И. Пискунов

«7» сентября 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

«ДОНСКОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

(ГБПОУ РО «ДПК»)

2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Донской педагогический колледж» (далее - Колледж) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом № 273 « Об образовании в Российской Федерации» от 20.12.2012.;
- Рекомендациями Департамента государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО №206-259 от 17.03.2015. «Рекомендации по организации получения среднего общего образования в пределах освоения образовательных программ среднего профессионального образования на базе основного общего образования с учетом требований федеральных государственных образовательных стандартов и получаемой профессии или специальности среднего профессионального образования»;
- Письмом Министра образования и науки РФ от 14 ноября 2017 г. № 07-6536 «О направлении методических материалов»;
- Трудовым кодексом РФ;
- Методическими рекомендациями по реализации программ наставничества обучающихся, утвержденными распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
- Методическими рекомендациями по внедрению и реализации региональной системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в профессиональных образовательных организациях Ростовской области
- Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 481 от 22.06.2020 года о внедрении методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования»;
- Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Донской педагогический колледж».

1.2. В положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого

осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа её социальных партнеров, которые отвечают за реализацию персонализированной программы наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Формы наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения наставничества в Колледже

1.4. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1.5. Наставничество организуется для участников как внутри Колледжа, так и между Колледжем и Муниципальными бюджетными образовательными организациями, являющимися базами производственной практики.

1.6. Наставничество организуется для:

– обучающихся колледжа в период освоения Программ подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по специальностям :

- 44.02.01 Дошкольное образование
- 44.02.02 Преподавание в начальных классах
- 44.02.04 Специальное дошкольное образование
- 44.02.04 Специальное дошкольное образование (с дисфункцией слуха и речи)
- 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании
- 49.02.01 Физическая культура
- 49.02.01 Физическая культура (с дисфункцией слуха и речи)
- 49.02.02 Адаптивная физическая культура
- 53.02.01 Музыкальное образование

– молодых и вновь назначенных преподавателей Колледжа.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в Колледже-реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов педагогической профессии.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях;
- для обучающихся – повышение уровня подготовки, сформированности общих и профессиональных компетенций, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам освоения образовательной программы;
- для сотрудников и рабочих групп Колледжа – повышение уровня профессионализма, расширение перечня имеющихся компетенций, обеспечение оптимального использования временных и иных ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы, сокращение временных/финансовых затрат при выполнении трудовых операций, содействие достижению высокого качества труда.

3. Организация наставничества

3.1. Директор колледжа ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором назначается куратор, закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися.

3.2. Наставником может быть преподаватель, имеющий стаж работы по специальности или профессии не менее 5 лет, первую или высшую квалификационную категорию, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа.

3.3. Список наставляемых, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества, формируется на отделениях (список обучающихся) и методкабинетом (преподаватели) ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

3.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

3.5. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;
- психологической несовместимости наставника и обучающегося.

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

3.7. Модели наставнической деятельности:

- «Педагог – педагог»;
- «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»;
- «Представитель/сотрудник организации работодателя – обучающийся»;
- «Обучающийся – обучающийся».

3.8. Куратор процессов наставничества в соответствии с моделями наставнической деятельности по закрепленным за наставниками направлениям обязан:

- подготовить проект приказа о закреплении обучающихся за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- разработать программу (совместно с наставниками);
- проводить оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы обучающегося с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и обучающимися;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с обучающимися;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже.

4. Обязанности и права наставника

4.1. В период наставничества наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности обучающегося, молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с обучающимся, молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету;

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемым, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- вести записи (журнал) наставника;
- подводить итоги, составлять отчет по итогам наставничества.

4.2. В период наставничества наставник имеет право:

- вносить на рассмотрение методических комиссий колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию удобным для себя способом.

5. Обязанности и права наставляемого

5.1. В период наставничества наставляемый обязан:

- выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;
- 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;
- отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

5.2. В период наставничества наставляемый имеет право:

- вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- развивать профессиональные компетенции, повышать квалификацию удобным для себя способом.

6. Права и обязанности куратора

6.1 Куратор наставнической деятельности осуществляет:

- разработку проекта ежегодной Программы наставничества ОО;
- организацию и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовку проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ОО;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценку соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели на основе Анкеты куратора;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБПОУ РО «ДПК» и участие в его распространении.

6.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Колледжа, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Техникуме;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству Колледжа предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

7.Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- список наставников;
- приказ директора «О наставничестве»;
- записи (журнал) наставника;
- протоколы заседаний педагогического совета, методического совета и методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

8.Мониторинг и оценка результатов реализации Программ наставничества

8.1.Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в Колледже направлена на:

– изучение (оценку) качества реализованных в ГБПОУ РО «ДПК» Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения заместителем директора по УР анализа.

8.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

8.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ГБПОУ РО «ДПК»

8.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ГБПОУ РО «ДПК» на сайте Колледжа (на главной странице в рубрике «Наставничество») размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- положение о Наставничестве в ГБПОУ РО «ДПК»;
- реестр наставников;
- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества Колледжа;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

9. Мотивация участников наставнической деятельности

9.1. Участники системы наставничества в колледже, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя колледжа к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах колледжа в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

– обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

9.2. Руководство колледжа также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в колледже через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

9.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат колледжа.

9.4. Руководство колледжа вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Колледжа.

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 образовательной организации.

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом колледжа);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций:
- способность развивать других,
- способность выстраивать отношения с окружающими,
- ответственность,
- нацеленность на результат,
- умение мотивировать и вдохновлять других,
- способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Формы наставничества	Критерии
«Обучающийся обучающийся»	<ul style="list-style-type: none"> – ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель или призер региональных олимпиад и соревнований профессионального мастерства. – участник образовательных, спортивных, творческих проектов (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность, в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность). – увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.
«Педагог – педагог»	<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или

	<p>ведущий вебинаров и семинаров);</p> <ul style="list-style-type: none"> - педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Техникума; - обладает коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией; - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
<p>«Представитель/сотрудник организации работодателя – обучающийся»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - неравнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, с активной жизненной позицией, высокой квалификацией, - имеет стабильно высокие показатели в работе, - обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и к потенциально будущему коллеге, - способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, - возможно, выпускник Колледжа
<p>«Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, - обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов), - способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов), - наличие профессионального стиля педагогической деятельности.

АНКЕТА НАСТАВНИКА
(для педагогов и представителей работодателя)

Фамилия, имя, отчество	
Направления профессиональной деятельности и интересы, в рамках которых осуществляется наставническая деятельность: (например: наставничество над молодыми специалистами, методическое сопровождение преподавания дисциплин (указать каких), организация образовательного процесса, решение конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем обучающихся и др.).	
Образование: наименование организации, которую окончил наставник (город, год окончания)	
Должность в настоящее время:	
Профессиональный опыт, стаж работы: краткое перечисление должностей и мест работы	
Опыт работы наставником: ... лет	
Профессиональные достижения	
Профессиональное развитие по профилю наставнической деятельности	
Работа в качестве эксперта, члена рабочих групп и др.	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

ГБПОУ РО «ДПК»

АНКЕТА НАСТАВНИКА
(для обучающихся)

Фамилия, имя, отчество	
Интересы, в рамках которых осуществляется наставническая Деятельность (формирование социального капитала, приобретение навыков наставничества, поиск единомышленников для реализации проекта)	
Место учебы	
Мои достижения в учебе	
Мои достижения в спорте	
Мои достижения в общественной работе	
Наиболее значимые публикации	
Наиболее значимые грамоты и благодарности	

Оценка Программы наставничества

Показатели	Оцените реализацию программы в баллах, где 1 - минимальный балл, 10 - максимальный									
1. Актуальность Программы наставничества	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Формы и программы взаимодействия	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Программа направлена на достижение	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Практическая значимость наставнического	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Соответствует ли на практике организация	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. Адаптивность, динамичность и гибкость	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Понятность алгоритма отбора/ выдвижения	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. Наличие понятных форматов (для	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Понимание форм поощрения и мотивации	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. Наличие методической поддержки и	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. В достаточном объеме предоставлен	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Анкета оценки удовлетворенности
Программой наставничества**
(для наставляемого)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что для Вас особенно ценно было в программе?

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

5. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

6. Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества

(для наставника)

1. Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Что особенно ценно для Вас было в программе? _____

3. Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

4. Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

5. Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

6. Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

7. Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

