

Приложение 1
к приказу об утверждении
локальных нормативных актов
по деятельности региональной
инновационной площадки КГПОАУ
«Камчатский колледж технологии
и сервиса» № 58-П от 07.02.2023

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАМЧАТСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА»

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве обучающихся
в КГПОАУ «Камчатский колледж технологии и сервиса»

г. Петропавловск-Камчатский
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь наставляемому приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией, максимально раскрыть свой потенциал.

1.2. Наставничество – это передача знаний, навыков и ценностей от наставника к наставляемому, сочетаемая с поддержкой в становлении, росте и развитии личности.

1.3. Деятельность по наставничеству в краевом государственном профессиональном образовательном автономном учреждении «Камчатский колледж технологии и сервиса» (далее – колледж) регламентируется следующими нормативными документами:

1.3.1. Конституцией Российской Федерации (принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.);

1.3.2. Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3.3. Федеральным законом от 03 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;

1.3.4. Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

1.3.5. Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

1.3.6. Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

1.3.7. Уставом краевого государственного профессионального образовательного автономного учреждения «Камчатский колледж технологии и сервиса», утвержденным приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 12 декабря 2014 № 1685;

1.3.8. Локальными нормативными актами КГПОАУ «Камчатский колледж технологии и сервиса».

2. Цели и задачи наставничества в образовательной организации

2.1. Цели наставничества дифференцируются в зависимости от целевой группы наставляемых (далее – целевая группа) и представлены в таблице 1.

Таблица 1. Корреляция целей наставничества и типа целевой аудитории.

| № п/п | Целевая группа | Наставник | Цели наставничества |
|-------|---|----------------------|---|
| 1 | Обучающийся 7 - 11 классов общеобразовательной школы либо обучающийся | Обучающийся колледжа | Профориентация; расширение кругозора и навыков в определенной профессиональной области. |

| | | | |
|---|----------------------|--|---|
| | колледжа | | |
| 2 | Обучающиеся колледжа | Преподаватель, мастер производственного обучения, представитель организации, осуществляющей предпринимательскую деятельность | углубление профессионального образования; подготовка к возможной будущей профессиональной специализации; содействие профессиональному развитию, карьерному росту. |

2.2. Задачи наставничества варьируются в зависимости от целевой группы, представлены в Таблице 2.

| № п/п | Целевая группа | Задачи наставничества |
|-------|--|--|
| 1 | Обучающийся 7 - 11 классов общеобразовательной школы либо обучающийся колледжа | Проведение практических мероприятий, направленных на закрепление навыков обучающихся колледжа, получение новых знаний обучающимися общеобразовательных школ; опосредованное повышение мотивации обучающихся и интереса к учебному процессу. |
| 2 | Обучающиеся колледжа | повышение уровня теоретической базы по направлению подготовки обучающегося; приобретение дополнительных навыков, практического опыта в своей профессиональной области; создание условий для развития и самореализации обучающихся колледжа; отработка умений в реальном секторе экономики (в случае, когда наставником является представитель организации, осуществляющей деятельность в сфере по соответствующей профессии, специальности). |

3. Процесс и модели наставничества

3.1. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и колледжа. Наставляемый получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности колледжа. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Колледж, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки обучающихся, реализует деятельность,

направленную на профессиональную ориентацию обучающихся общеобразовательных школ, повышает уровень профессиональных навыков преподавателей, мастеров производственного обучения, развивает профессиональные управленческие навыки своих работников в соответствии с целями и задачами наставничества.

3.2. Взаимодействие наставник – наставляемый осуществляется в соответствии с моделями организации наставничества, представленными в матрице взаимодействия субъектов наставничества (таблица 3).

Таблица 3. Матрица взаимодействия субъектов наставничества.

| Наименование модели наставничества | Наставник | Наставляемый |
|------------------------------------|--|--|
| Модель 1. Партнерская | Обучающийся колледжа | Обучающийся 7 - 11 классов общеобразовательной школы либо обучающийся колледжа |
| Модель 2. Развивающая | Преподаватель, мастер производственного обучения, представитель организации, осуществляющей предпринимательскую деятельность | Обучающийся колледжа |

4. Типы и функции наставников в колледже

4.1. В колледже представлены следующие типы наставников:

4.1.1. Обучающийся, обладающий соответствующими знаниями и опытом, победитель профессионального и/или иного конкурса, соревнования;

4.1.2. Преподаватель или мастер производственного обучения;

4.1.3. Работник колледжа, занимающий руководящую должность;

4.1.4. Представитель организации, осуществляющей предпринимательскую деятельность.

4.2. Выделяют социально-психологические и учебно-дидактические функции наставников. Типу наставников в каждой модели наставничества соответствуют определенные функции, что представлено в таблице 4.

Таблица 4. Корреляция моделей наставничества и функций наставников

| № п/п | Тип функций наставника | Функция наставника | Наличие функции в модели наставничества | |
|-------|---------------------------|---|---|----------|
| | | | Модель 1 | Модель 2 |
| 1 | Социально-психологическая | Создание благоприятной атмосферы, оказание помощи наставляемому в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями. | V | V |

| | | | | |
|----|----------------------|--|---|---|
| 2 | | Ознакомление с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни. | V | V |
| 3 | | Вовлечение в мероприятия колледжа. | V | V |
| 4 | | Оказание помощи наставляемому в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам. | V | V |
| 5 | | Раскрытие творческого потенциала наставляемого, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в образовательной организации. | V | V |
| 8 | Учебно-дидактическая | Оказание помощи наставляемому в овладении профессией / специальностью. | | V |
| 9 | | Формирование организаторских, управленческих умений у наставляемого. | | V |
| 10 | | Содействие в создании для наставляемого необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста. | V | V |
| 11 | | Вовлечение обучающихся в деятельность внеучебных мероприятий, направленных на приобретение профессиональных навыков, знаний. | V | V |
| 12 | | Обеспечение вместе с базовым образованием общего развития личности, приобщение к избранной профессии. | V | V |
| 13 | | Расширение, углубление профессионально значимых качеств обучающихся, создание оптимальных условий для их развития. | V | V |
| 14 | | Предоставление возможности удовлетворить интерес в какой-либо области профессиональной деятельности, проявить себя, реализовать свой творческий потенциал в максимально комфортной обстановке. | V | V |
| 15 | | Отбор наиболее способных к профессиональной деятельности обучающихся и подготовить их к участию в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства. | | V |
| 16 | | Передача личного профессионального опыта. | | V |
| 17 | | Формирование общих и профессиональных компетенций. | V | V |

| | | | | |
|----|--|--|---|---|
| 18 | | Обучение наиболее рациональным приемам и методам работы. | V | V |
| 19 | | Мобильная корректировка профессиональных компетенций студентов. | | V |
| 20 | | Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов. | V | V |
| 21 | | Повышение мотивации студентов к установлению длительных трудовых отношений с предприятием. | | V |

5. Организация наставничества

5.1. Наставничество устанавливается над следующими категориями работников и обучающимися:

- обучающимися 7-11 классов общеобразовательных школ (в соответствии с соглашениями о сотрудничестве);
- обучающимися колледжа.

5.2. Временные рамки наставничества подлежат определению исходя из целевой группы:

- для обучающихся 7-11 классов общеобразовательных школ - не менее 3 месяцев и не более периода обучения в общеобразовательной школе;

- для обучающихся колледжа – не менее 3 месяцев и не более периода обучения в колледже.

5.3. Требования к подбору наставника определяются на основании модели наставничества и представлены в таблице 5.

Таблица 5. Требования к подбору наставника.

| № п/п | Требование к подбору наставника | Отметка о наличии требования к подбору наставника в модели наставничества | |
|-------|---|---|----------|
| | | Модель 1 | Модель 2 |
| 1 | Образование - высшее педагогическое или прошедший переподготовку; | | V |
| 2 | Уровень методической подготовки — имеет самостоятельные педагогические разработки, опыт работы по освоению вариативных программ, участвует в методической работе образовательной организации, округа, города, владеет разнообразными приемами организации внеурочной предметной деятельности обучающихся; | | V |

| | | | |
|---|--|---|---|
| 3 | Личные качества - отзывчивость, тактичность, уравновешенность, справедливость, дисциплинированность, выдержка, ответственность, отсутствие дисциплинарных нареканий, пользуется авторитетом в коллективе; | V | V |
| 4 | Профессиональная направленность личности наставника - интерес и любовь к детям, увлеченность педагогической работой, психолого-педагогическая зоркость, педагогический оптимизм, педагогическое воображение, способность сохранять эмоциональный тонус, общительность, готовность к педагогическому самообразованию, чувство нового, готовность к творчеству, организаторские способности. | | V |

6. Компетенции и умения, права и обязанности наставника

6.1. Наставник должен обладать следующими качествами для выполнения требований, предъявляемых к его деятельности:

6.1.1. Умение передать свой интерес к профессиональной деятельности, вовлечь в нее;

6.1.2. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;

6.1.3. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности;

6.1.4. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

6.2. Наставник вправе:

6.2.1. Обращаться к куратору деятельности наставников с целью обеспечения необходимых условий для решения задач в работе с наставляемыми;

6.2.2. Разрабатывать и актуализировать рекомендации по работе с наставляемыми.

6.3. При осуществлении наставнической деятельности наставник обязан:

6.3.1. Осуществлять поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития наставляемого;

6.3.2. Устанавливать педагогически целесообразные отношения с наставляемым, создавать условия для его развития, мотивации его деятельности, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю.

6.3.3. Осуществлять реализацию задач наставничества в соответствии с таблицей 2 согласно матрице взаимодействия субъектов наставничества (Таблица 3).

6.3.4. Обеспечивать благоприятную комфортную психологическую среду

для работы с наставляемым;

6.3.5. Составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым;

6.3.6. Владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемого;

6.3.7. Непрерывно заниматься саморазвитием, самообразованием, включая методическое.

6.3.8. Осуществлять поиск новых форм обучения и развития;

6.3.9. Иметь высокую степень заинтересованности в формировании и развитии профессиональных и личностных компетенции наставляемого и передаче ему своего опыта.

6.3.10. Осуществлять дидактическую и методическую помощь наставляемому.

6.3.11. Регулярно осуществлять самоконтроль в сфере наставнической деятельности и предоставлять отчет по установленной форме (дневник наставника и наставляемого) куратору деятельности наставников (Приложение 1).

6.3.12. Определять эффективность совместной деятельности с наставляемым, результативность работы наставника (уровень успешности и обученности наставляемого), степень комфортности пребывания наставляемого в коллективе. Указанные виды диагностики проводятся в соответствии с утвержденными методиками, отчеты о прохождении диагностики предоставляются куратору деятельности наставников в установленном порядке.

7. Порядок закрепления наставника за наставляемым

7.1. Подбор наставников осуществляется куратором наставников образовательной организации по согласованию с заместителем директора по учебно-производственной работе.

7.2. Закрепление наставников оформляется приказом директора образовательной организации.

7.3. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен.

8. Руководство деятельностью наставников

8.1. Деятельность наставников координирует куратор деятельности наставников.

8.2. Заместитель директора по учебно-производственной работе руководит деятельностью куратора.

8.3. Контролирует деятельность по направлению наставничества директор образовательной организации.

8.4. Куратор деятельности наставников обязан:

- обеспечивать создание необходимых условий для решения задач в работе с наставляемыми;

- поощрять развитие наставничества в образовательной организации;

- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на методических и педагогических советах образовательной организации;

- регулярно проводить мониторинг деятельности наставников;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку наставляемым;
- разрабатывать и актуализировать рекомендации по работе с наставляемыми;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с наставляемым, результативность работы наставника (уровень успешности и обученности наставляемого), степень комфортности пребывания наставляемого в коллективе.

9. Оценка качества работы наставника и виды поощрений

Для наставников и наставляемых в случае достижения показателей эффективности устанавливаются поощрения, предусмотренные Таблицей 6.

Таблица 6. Результативность работы наставника, мотивация и поощрение наставников

| № п/п | Тип наставника | Наставляемый | Показатель | Вид поощрения наставника и наставляемого |
|-------|--|---|--|--|
| 1 | Обучающийся колледжа | Обучающийся старших классов общеобразовательной школы | Активное участие наставляемого в конкурсе, профессиональной пробе, в проекте колледжа, направленном на развитие добровольческих практик, культурной деятельности колледжа, работе коворкинг-центра «Союз мастерских» | Единоразовая стипендиальная выплата |
| 2 | Преподаватель/ мастер производственного обучения | Обучающийся колледжа | Призовое место наставляемого в конкурсе, конференции | Стимулирующая выплата |

