

Министерство образования и молодежной политики Рязанской области

ОГБПОУ «СКТТ»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ «СКТТ»

В.С.Бряков

2019 г.

Рег. № 195.11.2019

**Положение
О наставничестве в ОГБПОУ «СКТТ»
(модель «педагог - студент»)**

Рассмотрено

На Совете Учреждения

Протокол № 5

от 05.11 2019 г.

Спас-Клепики, 2019

1 Общие положения

1.1 Положение о наставничестве в Областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Клепиковский технологический техникум» (далее – Положение, Учреждение) определяет цели и задачи наставнической деятельности педагогов Учреждения, специалистов предприятий-партнеров в отношении обучающихся Учреждения (студентов, слушателей), а также направления и порядок организации наставничества по модели «педагог - студент».

1.2 В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) обучающихся в процессе их совместной деятельности с наставником;

Наставник – опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, пользующийся авторитетом и доверием у обучающихся.

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

1.4 Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. При прохождении практики или стажировки на производстве наставником обучающегося как правило, является высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за обучающимся на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия.

2 Цели и задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в Учреждении.

2.2 Задачи наставничества:

- формирование и развитие профессиональных компетенций у обучающихся Учреждения;
- формирование и развитие общих компетенций у обучающихся Учреждения;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

3. Направления и механизмы реализации наставничества

3.1 Направления наставничества в Учреждении:

Учебно-профессиональное наставничество: наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии по направлению Учреждения, либо наставничество в Учреждении в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся;

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям;

Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (обучающиеся, состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в Учреждения).

3.2 Наставничество в Учреждении организуется как в индивидуальной, так и в командной формах.

3.3 Наставничество может быть:

- прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) ;
- опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, а личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);
- индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося);
- коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся);
- открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося);
- скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

3.4 В целях планирования, мониторинга, оценки результатов процесса наставничества наставник ведет записи (журнал), в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по программе наставничества.

4 Порядок организации наставничества

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

4.2 Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

4.3 Список наставников и программы наставничества формируют заместители директора и руководители структурных подразделений по направлениям наставничества:

- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество в Учреждении» - зам. директора по УПР – до 1 октября текущего учебного года;
- по направлению «Учебно-профессиональное наставничество на производстве» - заведующий практикой (по согласованию с руководством предприятия, где обучающийся проходит практику или стажировку) – не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики или стажировки на производстве;
- по направлениям «Социокультурное наставничество» и «Индивидуально-

профилактическое наставничество» - зам директора по ВР – до 1 октября текущего учебного года.

4.4 Заместители директора по УПР, ВР, заведующий практикой являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

4.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

4.6 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.

4.7 Программа наставничества, мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и обучающегося осуществляются в соответствии с рекомендуемыми формами документации наставничества (Приложение А «Программа наставничества», Приложение Б «Карта мониторинга наставничества»).

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

4.9 Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора, заведующий практикой) 1 раз в семестр (на 15 февраля и 15 июня текущего учебного года) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

4.10 Кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям обязаны:

- разработать совместно с наставником и утвердить Программу наставничества;
- подготовить проект приказа о закреплении обучающихся за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и 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 Учреждении.

5 Обязанности наставника

5.1 В период наставничества наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в Учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно со студентом план индивидуального развития;
- вести записи (журнал) наставника;
- совместно подготавливать «портфолио достижений» обучающегося;
- участвовать в презентации «портфолио достижений».

6 Обязанности обучающегося

6.1. В период наставничества обучающийся 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.

7 Документы, регламентирующие наставничество

7.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- список наставников;
- приказ директора «О наставничестве»;
- записи (журнал) наставника;
- карта мониторинга наставничества;
- 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.

КАРТА МОНИТОРИНГА НАСТАВНИЧЕСТВА

Мониторинг- система регулярных наблюдений, оценка и прогноз изменений процесса наставничества, ориентированная на информационное обеспечение управления, которая позволит судить о состоянии объекта в любой момент времени и может обеспечить прогноз его развития.

Направление мониторинга	Категории обучающихся	Объекты мониторинга	Источники информации об изменениях параметров	Планируемые Показатели	Фактически достигнутые показатели
Учебно- профессиональное наставничество	1. Команда участников регионального чемпионата WS по компетенции	1. Компетенции: 2. Личностные качества	1. Программа наставничества 2. Журнал наставника 3. План- график подготовки 4. Результаты участия		
	1. Группа студентов, проходящих практику на предприятии....	1. Навыки..... 2. Компетенции....	1. Программа практики 2. Отчет по практике, стажировке		
Социкультурное наставничество	1. Творческое объединение..... 2. Волонтерский отряд 3. Рабочая группа социального проекта 4. Поисковый отряд	1. Общие компетенции..... 2. Личностные качества...	1. Программа наставничества 2. План- график работы команды и наставника 3. План мероприятий 4. План реализации социального проекта 5. Результаты участия		
Индивидуально-профилактическое наставничество	1. Группа риска 2. Студенты, попавшие в трудную жизненную ситуацию	1. Социальная адаптация 2. Успеваемость 3. Взаимоотношения 4. Умения 5. Компетенции	1. Индивидуальная программа профилактики 2. Программа наставничества 3. Журнал наставника 4. Результаты успеваемости, посещаемости		

Наставник _____ / _____ / _____
 Куратор направления _____ / _____ / _____
 « ____ » _____ 20 ____ г.