Департамент образования и науки Тюменской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»

Согласовано
Педагогическим советом
ГАПОУ ТО «ТКПСТ»
(протокол от 22.04.2020 №6)

Утверждено
приказом директора
ГАПОУ ТО «ТКПСТ»
«14» мая 2020 г. № 79

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00D7A503E9A7D3B2A4BFC1B202DC36ED1C
Владелец: Шпак Тамара Евгеньевна
Действителен: с 09.06.2023 до 01.09.2024

Локальный акт

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»

г.Тюмень

Приложение 3
к приказу от 14.05.2020 г. № 79

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации, определяет права и обязанности ее участников, устанавливает способы мотивации, определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Тюменский колледж производственных и социальных технологий» (далее - колледж), Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. № 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».

2. Термины и определения

2.1. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

Наставляемый - участник 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Наставник - участник 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 организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Основными целями наставничества являются:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников и начинающих педагогов.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- адаптация в коллективе, а именно сокращение сроков адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности, усвоение традиций, стандартов и правил внутреннего трудового распорядка;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся колледжа;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- создание в коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- снижение текучести кадров в колледже и мотивация работников к установлению длительных трудовых отношений с работодателем.

3. Выбор и назначение наставников

3.1. Куратор внедрения целевой модели наставничества в колледже назначается из числа сотрудников колледжа и утверждается приказом директора колледжа.

3.2. 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, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

3.3. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в профессиональной деятельности;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

3.4. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников колледжа;
- обучающихся (победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс)
- работников организаций сектора экономики и социальной сферы, осуществляющие деятельность по профилю реализуемых образовательных программ в колледже.

3.5. На профильных организациях в период проведения производственной практики, стажировки обучающихся или педагогических работников на основании договорных соглашений может быть определен наставник из специалистов-практиков, работающих в организации.

3.6. Численность наставников определяется по мере необходимости и зависит от количества наставляемых.

3.7. Наставники ежегодно утверждаются приказом директора колледжа.

4. Формы наставничества

4.1. Колледж применяет следующие формы наставничества:

- Педагог - Педагог;
- Обучающийся – Обучающийся;
- Педагог – Обучающийся (группа обучающихся);
- Работодатель – Обучающийся (группа обучающихся).

5. Документы, регламентирующие наставничество

5.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся

- настоящее Положение;
- отчет работы наставника;

- протоколы заседаний Педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества

6. Подведение итогов работы наставника

6.1. Итоги работы наставника подводятся после окончания текущего учебного года.

6.2. Качество работы наставника учитывается при решении вопросов избрания на должность или представлении к награждению.

6.3. Наставник, недобросовестно выполняющий свои обязанности, может быть отстранен от их выполнения с применением мер дисциплинарного воздействия.

7. Мотивация участников наставничества

7.1. Участники наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Лучший наставник» и др.;
- ежемесячной доплаты за кураторство внедрения целевой модели наставничества в колледже;
- ежемесячной доплаты педагогам наставникам, утвержденной приказом директора колледжа и Положением об оплате труда.
- размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте Колледжа и информационных стендах Колледжа;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

7.2. Результаты наставнической деятельности учитываются при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора колледжа.

8.2. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется в порядке, предусмотренном п.8.1.