

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ,
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»
(ГБПОУ РО «РКРИПТ»)



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «РКРИПТ»

 С.В. Горбунов

«31» августа 2020

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ
В ГБПОУ РО «РКРИПТ»**

2020

Термины и определения

Целевая модель наставничества	– система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
Программа наставничества	– комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов
Наставничество	– универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
Целевая модель наставничества	– система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях
Методология наставничества	– система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого
Форма наставничества	– способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников
Персонализированная программа наставничества	– это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон
Куратор Программы наставничества	– 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
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
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
Обучающиеся	студенты (курсанты) - лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования
Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого	– это долгосрочная (4 – 5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.
Тьютор	– специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом
ПОО	– Профессиональная образовательная организация
ДОТ	– Дистанционные образовательные технологии
ППССЗ	– Программа подготовки специалистов среднего звена
РФ	– Российская Федерация
СПО	– Среднее профессиональное образование

ФГОС	– Федеральный государственный образовательный стандарт
SWOT	– аналитический инструмент стратегического планирования

1. Общие положения

1.1 Положение о наставничестве обучающихся в ГБПОУ РО «РКРИПТ» (далее — Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества обучающихся (далее – Положение) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» (далее – колледж).

1.2 Положение разработано в соответствии с:

- Указом Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года»;

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

- Паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12. 2018 № 16);

- Паспортом национального проекта «Образование», по направлению «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий» («Рабочие кадры для передовых технологий») (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и приоритетным проектам, протокол от 25.10.2016 № 9);

- Стратегией социально-экономического развития Ростовской области на период до 2030 года, утвержденной постановлением Правительства Ростовской области от 26.12.2018 № 864;

- Стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);

- Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

- Постановлением Министерства общего и профессионального образования Ростовской области «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций от 05.04.2022 №7;

- Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22.06.2020 № 481 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования»;

- Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 № 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»;

- Письмом Министерства Просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Областным законом Ростовской области от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области»;

- Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» (утвержден приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 22 июня 2015 г. №872);

- Локальными нормативными актами Колледжа.

1.3 Реализация программы наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» опирается на следующие принципы:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;

- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;

- принцип стратегической целостности определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества;

- принцип легитимности, требующий соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем;

- принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей;

- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);

- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития, предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности;

- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

1.4. Наставничество в ГБПОУ РО «РКРИПТ» организуется на основании приказа директора колледжа.

1.5. За успешную многолетнюю работу наставник поощряется директором ГБПОУ РО «РКРИПТ» в соответствии с действующей системой поощрения.

1.6. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных (учебных) обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цели и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1 Целями наставничества являются повышение уровня подготовки обучающихся, передача профессионального опыта, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения обучающимися высокого уровня подготовки по образовательным программам среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональным модулям.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

– оказание помощи обучающимся колледжа в учебной и профессиональной адаптации к условиям обучения в колледже и условиях прохождения производственной практики;

– комплексное освоение обучающимися всех видов профессиональной деятельности в рамках освоения программы подготовки специалистов среднего звена, формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых знаний, умений, навыков и опыта практической работы в соответствии с ФГОС СПО и рабочими программами учебных дисциплин и профессиональных модулей за счет ознакомления с современными методами и приемами обучения и передачи наставником личного опыта;

– повышение уровня профессионального обучения и профессиональных навыков обучающихся колледжа;

– сопровождение обучающихся колледжа в организации в период учебного процесса и реализации программ производственной практики;

– мобильная корректировка учебных и профессиональных навыков обучающихся колледжа в ГБПОУ РО «РКРИПТ» и в период реализации программ производственной практики;

– повышение мотивации обучающихся колледжа к установлению длительных трудовых отношений с предприятием (организацией) по окончании курса обучения в колледже;

– приобщение обучающихся к корпоративной культуре колледжа и организации, в которой студент проходит производственную практику;

– содействие достижению обучающимися высоких показателей как в учёбе, так и при прохождении производственной практики.

2.3. В ГБПОУ РО «РКРИПТ» применяются разнообразные формы наставничества обучающихся:

- «Студент – Студент» (Выпускник – студент), в том числе: «Лидер – Пассивный», «Успевающий студент – Неуспевающий студент», «Мы вместе!»;

- «Работодатель – Студент», в том числе: «Активный профессионал – Равнодушный потребитель», «Успешный профессионал – Студент, выбирающий профессию», «Коллега – Будущий коллега», «Работодатель – Будущий сотрудник»;

- «Педагог-Студент» «Педагог – Одарённый студент», «Педагог – пассивный студент», «Педагог – Неуспевающий студент», «Педагог – Студент с инвалидностью или с ОВЗ»;

- «Студент – Ученик».

3.1. Каждая из указанных моделей наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной учетом курса обучения и первоначальных ключевых запросов участников системы: наставляемого, наставника (организации / предприятия) и региона.

3.3. Каждая модель включает:

- цели и задачи;

- портрет участников;

- вариации ролевых моделей;

- перечень мероприятий (описание этапов наставнического взаимодействия);

- описание деятельности наставника;

- ожидаемые результаты;

- сроки реализации модели наставничества;

- область применения в рамках образовательной программы.

4. Права и обязанности наставника

4.1 Наставник - назначается приказом директора колледжа (руководителя организации – при прохождении производственной практики) из числа наиболее квалифицированных специалистов (успешных обучающихся), обладающих высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, имеющих безупречную репутацию.

Наставник может быть закреплен за одним обучающимся или группой обучающихся.

4.2 Наставник назначается с письменного согласия.

4.3 Сфера ответственности наставника:

– ориентация на потребности и возможности наставляемого;

– конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основе анализа вопросов, ошибок;

– предварительная подготовка материалов, идей и предложений;

– оптимизация времени обучения;

– планирование занятий, совместных встреч.

4.4 Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

– запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых учебных или производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.5 Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- повышать собственный профессиональный уровень;

- разработать программу работы наставника;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (цикловые комиссии, психологическая служба, учебное отделение, методический (педагогический) совет и пр.);

- содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества через привлечение к инновационной деятельности;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с учебной и практической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

- вести отчетную документацию;

- подводить итоги деятельности по программе наставничества (в течение 10 дней по завершении наставничества).

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

4.6 Наставники из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную

ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют администрацию колледжа о их результатах.

Право бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- согласовывать с руководством ГБПОУ РО «РКРИПТ» сроки и программу прохождения практики и (или) стажировки;

- привлекать наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций подопечных и работе комиссии по присвоению квалификации обучающимся по профессии/специальности в соответствии с приказом о составе комиссии.

Обязанности бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

- проводить отбор работников для осуществления функции наставничества;
- обеспечить безопасные условия для реализации наставнической программы;
- контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

4.7 Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе и начальника методического отдела.

4.8 Методическая служба колледжа оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития обучающегося; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ».

4.9 Психологическая служба колледжа проводит:

- анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых;

- анализирует результаты и помогает куратору в проведении собеседования и формировании пар наставник-наставляемый.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1 Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психолого-педагогического сопровождения;
- участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

5.2 Обязанности наставляемого:

- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;

- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в Программе наставничества

6.1 Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе или достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

6.2 Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в учёбе или труде;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

6.3. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников ГБПОУ РО «РКРИПТ»;
- обучающихся;
- победителей региональных и всероссийских конкурсов олимпиад, чемпионатов «Профессионалы», «Абилимпикс»;
- работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ колледжа.

6.4. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

7. Процесс формирования пар наставников и обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество

7.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и обучающихся, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора колледжа.

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества на сайте образовательной организации

9.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» и др.

9.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

10. Документы, регламентирующие наставничество в ГБПОУ РО «РКРИПТ»

- 9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве обучающихся в ГБПОУ РО «РКРИПТ»;
 - приказ директора колледжа о назначении наставников;
 - программа работы наставника;
 - отчеты о деятельности наставника;
 - результаты анкетирования наставников и наставляемых;
 - протоколы заседаний Педагогического и/или Методического советов, цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
 - методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в ГБПОУ РО «РКРИПТ» и других колледжах.

11. Заключительные положения

11.1. Положение о наставничестве обучающихся в ГБПОУ РО «РКРИПТ» вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

10.2. В 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.

РАЗРАБОТЧИК

Заместитель директора по УМР  С.А. Будасова
«26» августа 2020

СОГЛАСОВАНО

Совет колледжа
«31» августа 2020
Протокол № 6

Совет родителей (законных представителей) несовершеннолетних студентов
«28» августа 2020
Протокол № 1

Студенческий совет
«27» августа 2020г.
Протокол № 1