



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ ОНК

Р.В.Халиков

«_» _____ 20_г.

Пр.СК № 13 от 30.12.2020г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о программе наставничества

в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Октябрьский нефтяной колледж им. С.И. Кувыкина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в целях достижения результатов паспорта регионального проекта Республики Башкортостан «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программы наставничества в ГБПОУ ОНК, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися на основании:

- Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- постановления Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- приказа №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования».

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в ГБПОУ ОНК, устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

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

2. Организационные основы наставничества

2.1. Целевая модель наставничества в ГБПОУ ОНК реализуется на основании приказа директора организации.

2.2. Руководство и контроль за деятельностью наставничества осуществляют заместители директора ГБПОУ ОНК.

2.3. Заместители директора по УР, УПР, ВР осуществляют сопровождение, мониторинг, оценку и контроль выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

2.4. Куратор реализации Целевой модели наставничества назначается приказом директора ГБПОУ ОНК.

2.5. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, методистами, педагогами, методисты и др.классными руководителями, мастерами производственного обучения и иными лицами ГБПОУ ОНК, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

2.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся ГБПОУ ОНК:

- проявившие выдающиеся способности (в том числе участники чемпионатного движения «Молодые профессионалы («WorldSkillsRussia»));
- обучающиеся проходящие производственную практику;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни ГБПОУ ОНК, отстраненные от коллектива.

2.7. Наставляемыми могут быть педагоги ГБПОУ ОНК:

- молодые специалисты, выпускники СПО;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

2.8. Наставниками могут быть представители ГБПОУ ОНК:

- обучающиеся, мотивированные помочь школьникам, обучающимся I курса в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

2.9. База наставляемых и база наставников определяется в зависимости от потребностей ГБПОУ ОНК в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

3. Формы программ наставничества

3.1. Целевая модель наставничества обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, включает следующие приоритетные формы наставничества для образовательных организаций Республики Башкортостан, реализующих программы среднего профессионального образования:

- студент - студент;
- студент -ученик;
- педагог - педагог;
- работодатель - студент;
- педагог - студент;
- педагог-ученик.

3.2. Реализация программы наставничества осуществляется в течение определенного срока, действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, наставника и наставляемого.

3.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи - планирования.

4. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе

4.1. 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.

4.2. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

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

4.3. Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников ГБПОУ ОНК;
- обучающихся;
- победителей региональных и всероссийских конкурсов олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс;
- работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ ГБПОУ ОНК.

4.4. Численность наставников определяется по мере необходимости.

4.5. Директор ГБПОУ ОНК издает приказ о назначении наставника.

5. Процедуры отбора и обучения наставников

5.1. Для отбора наставников необходимо:

- разработать критерии отбора в соответствии с запросами наставляемых;
- выбрать из сформированной базы подходящих под эти критерии наставников;
- провести собеседование с отобранными наставниками, чтобы выяснить их уровень психологической готовности;
- сформировать базу отобранных наставников.

5.2. Для организации обучения наставников необходимо:

- составить программу обучения наставников, определить ее сроки;
- подобрать необходимые методические материалы в помощь наставнику
- выбрать форматы обучения и преподавателя (преподавателей).

5.3. Обучение наставников может осуществляться куратором программы в организации либо внешними приглашенными специалистами, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

6. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей, наставляемых в случае, если участник программы несовершеннолетний

6.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами образовательного учреждения, Коллективным договором.

Сфера ответственности наставников:

- ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения;
- планирование занятий, совместных встреч.

6.2. Наставник имеет право:

- привлекать других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

6.3. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и наставляемого;
- разработать совместно с подопечным индивидуальную траекторию профессионального развития;
- осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вести отчетную документацию;
- подводить итоги деятельности по программе наставничества.

Наставники из числа сотрудников бизнес-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы информируют администрацию ГБПОУ ОНКо их результатах участия в проекте.

6.4. Сфера ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

6.5. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации ГБПОУ ОНК 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 наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

6.6. Обязанности наставляемого:

- выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- информировать наставника о применении передовых методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

6.7. 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.

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

- согласовывать с руководством ГБПОУ ОНК сроки и программу прохождения 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.

6.9. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора и заместителя директора соответствующего направления.

6.10. Методическая служба ГБПОУ ОНК оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; организует и проводит "Школу педагогического мастерства", изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в ГБПОУ ОНК.

6.11. Психологическая служба ГБПОУ ОНК проводит анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых; анализирует результаты и помогает куратору в проведении собеседования и формировании пар наставника-наставляемого.

7. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

7.1. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора ГБПОУ ОНК. Основные критерии формирования наставнических пар / групп:

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

7.2. С наставниками, приглашенными из других организаций ГБПОУ ОНК составляет договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

8. Процесс закрепления наставнических пар

8.1. Закрепление наставников оформляется приказом директора ГБПОУ ОНК.

8.2. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и наставляемого.

9. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

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

9.2. Наставник ведет дневник и заполняет отчет по итогам полугодия (или по завершению программы). Отчет проверяется кураторами и содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. При необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий.

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

10. Критерии эффективности работы наставника, формы и условия его поощрения

10.1. В ГБПОУ ОНК поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы.

10.2. Критерии эффективности программы наставничества являются:

- мнение всех участников наставнической программы;
- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;
- повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;
- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

10.3. В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

- проведение мероприятий по популяризации роли наставника;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри ГБПОУ ОНК и на региональном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети;
- размещение фотографий на доске почета «Лучшие наставники»;
- награждение грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- благодарственные письма на предприятия и в организации наставников и др.

11. Условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров

11.1. Для размещения информации о внедрении методологии наставничества на официальном сайте образовательной организации создается специальная вкладка. На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества, базы наставников и наставляемых, публикация лучших наставников и кейсов наставнических программ и др.

11.2. Результаты программ наставничества публикуются после их завершения.

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ГБПОУ ОНК или представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы о назначении наставников;

- планы работы наставника;
- журнал (дневник) наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- результаты анкетирования наставников и наставляемых;
- протоколы заседаний Педагогического, методического совета, ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- документация "Школы педагогического мастерства"
- методические рекомендации и обзоры по опыту реализации наставничества в ГБПОУ ОНК.

12.2. Для участия в программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором ГБПОУ ОНК и действует бессрочно.

13.2. 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 ГБПОУ ОНК.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ
целевой модели наставничества в ГБПОУ ОНК на 2020-2021гг.**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок	Ответственный исполнитель	Результат
1.	Создание рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества	Январь, 2021	Зам.директора по ВР	Приказ
2.	Изучение нормативно-методической документации по внедрению и реализации целевой модели наставничества, актуализация Положения о наставничестве	Январь, 2021	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Внесение изменений в положение
3.	Анализ проводимой ранее работы по наставничеству в ПОО в период до 2020 годы	Январь, 2021	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Справка
4.	Анализ и обобщение имеющегося практического опыта по внедрению системы наставничества в ГБПОУ ОНК	Январь, декабрь 2021	Члены рабочей группы	Заседание рабочей группы
5.	Информирование педагогического коллектива о реализации целевой модели наставничества	декабрь, 2020	Зам.директора по ВР	Протокол педагогического совета
6.	Встреча с сообществом выпускников и/или представителями региональных организаций и предприятий с целью информирования о реализации программы наставничества	В теч. года	Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Программа мероприятия
7.	Встреча с обучающимися ГБПОУ ОНК с целью информирования их о реализуемой программе наставничества	В теч. года	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Программа мероприятия
8.	Актуализация форм наставнической деятельности, конкретизация показателей эффективности наставничества в ГБПОУ ОНК	Январь, декабрь	Члены рабочей группы	Протокол заседания рабочей группы
9.	Информирование родительского сообщества о планируемой реализации программ наставничества	Февраль 2021	Классные руководители	Протоколы родительских собраний
10.	Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и от законных представителей несовершеннолетних участников	За неделю до начала реализации программы	Классные руководители	Согласия на обработку персональных данных
11.	Проведение анкетирования среди педагогов и обучающихся, принимающих участие в реализации целевой модели наставничества	За неделю до начала реализации программы	Педагог-психолог, члены рабочей группы	Анкеты
12.	Организация индивидуального консультирования педагогов по вопросам внедрения и реализации	В течение года	Зам.директора по ВР, члены рабочей группы	Снижение числа затруднений

	целевой модели наставничества			
13.	Формирование банка данных наставников и наставляемых	В течении года	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	База данных наставников и наставляемых
14.	Закрепление пар (групп) наставников и наставляемых приказом руководителя ГБПОУ ОНК	За неделю до начала реализации программы	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Приказ
15.	Проведение обучающих семинаров для педагогов по вопросам внедрения целевой модели наставничества	На этапе вхождения в реализацию программы	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Программа семинара
16.	Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых и планируемых результатах, разработка индивидуальных планов наставничества	В ходе реализации программы	Педагоги-наставники, Классные руководители	Индивидуальные планы наставничества
17.	Проведение первичной диагностики наставляемых (личностные характеристики и результаты образовательной деятельности)	На этапе вхождения в реализацию программы	Педагог-психолог, наставники	База данных по реализации модели наставничества
18.	Проведение собеседований с наставниками с привлечение экспертов (организация групповых встреч, тренингов)	В ходе реализации программы	Зам.директора по ВР	Программы встреч, тренингов
19.	Организация обучения наставников в мини группах, в зависимости от форм наставничества (обучающиеся, успешные практики, педагоги)	На этапе вхождения в реализацию программы	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Программы обучения
20.	Организация регулярных встреч наставников и наставляемых	В ходе реализации программы	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Справка (отметка) в журнале куратора
21.	Мониторинг удовлетворенности наставляемых и наставников, контроль реализации планов наставничества	В ходе реализации программы	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	База данных по реализации модели наставничества
22.	Контроль работы в рамках реализации программы наставничества в ГБПОУ ОНК	В течение года	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	Справка (отметка) в журнале куратора
23.	Вторичная диагностика эффективности внедрения целевой программы наставничества (анкетирование наставляемых)	В ходе реализации программы	Зам.директора по ВР, Зам.директора по УР, Зам.директора по УПР, члены рабочей группы	База данных по реализации модели наставничества
24.	Организация и проведение	По мере	Зам.директора по	Программа

	завершающих встреч для подведения итогов наставнического взаимодействия	завершения программы	ВР, наставник, наставляемый(е)	мероприятия
25.	Мониторинг внедрения целевой модели наставничества. Представление данных для подсчета показателя по вовлечению обучающихся в различные формы наставничества	До 15 декабря, ежегодно	Зам.директора по ВР, члены рабочей группы, наставники	Отчеты по исполнению программ наставничества, справка куратора
26.	Публикация результатов программы наставничества, лучших наставников, кейсов на сайтах образовательной организации и организаций-партнеров	В течение года	Зам.директора по УР	Информация на сайте
27.	Внесение данных об итогах реализации программы наставничества в базу наставников и базу наставляемых	В течение года	Зам.директора по ВР	База данных наставников и наставляемых

к Приказу по внедрению и реализации
целевой модели наставничества от
« ____ » _____ 2021 № ____

Показатели внедрения целевой модели наставничества

Показатель	Источник	2021	2024
Доля обучающихся СПО, вовлечённых в различные формы наставничества, %	РП «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»	20	70
Доля детей и подростков от 15 до 19 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %	Целевая модель наставничества (распоряжение Минпросвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145)	2	10
Доля предприятий, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %		2	30
Уровень удовлетворённости наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85
Уровень удовлетворённости наставников участием в программах наставничества, % (опросный)		50	85

к Приказу по внедрению и реализации
целевой модели наставничества от
«__» _____ 2021 №__

СОСТАВ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ
по внедрению и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ ОНК

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1.	Масенкина Н.А.	Зам.директора по ВР
2.	Хайдарова Т.Н.	Зам.директора по УР
3.	Хайретдинов Д.Р.	Зам.директора по УПР
4.	Федотов Ю.А.	Заведующий ОПКРС
5.	Гостенова Н.Л.	Ведущий методист
6.	Халтобина С.В.	Методист
7.	Гареева С.Р.	Методист
8.	Рогозина Е.В.	Председатель ПЦК
9.	Гареева С.Р.	Председатель ПЦК
10.	Ахметшина Г.Ф.	Председатель ПЦК
11.	Матвеева Е.А.	Председатель ПЦК
12.	Ахмадеева А.И.	Председатель ПЦК
13.	Гусева Е.Л.	Председатель ПЦК
14.	Тинякова М.Ю.	Председатель ПЦК
15.	Хафизова Г.М.	Председатель ПЦК
16.	Фролова Т.А.	Председатель ПЦК
17.	Биктимирова Г.З.	Председатель ПЦК
18.	Шарафутдинова Е.П.	Председатель ПЦК
19.	Сайфуллина В.Я.	Председатель ПЦК
20.	Лукина Е.В.	Председатель ПЦК
21.	Соловьева Е.П.	Председатель ПЦК
22.	Давлетова А.Р.	Педагог-организатор
23.	Белов О.В.	Руководитель физ.воспитания
24.	Байбикова Л.Р.	Социальный педагог
25.	Голубков А.В.	Социальный педагог
26.	Габбасова И.Д.	Педагог-психолог
27.	Добрынина З.Ю	Ст. мастер производственного обучения
28.	Шарафеев И.К.	Мастер производственного обучения
29.	Шакиров М.М.	Мастер производственного обучения
30.	Еникеев Н.М.	Мастер производственного обучения
31.	Савеличев А.А.	Мастер производственного обучения