Профессиональное образовательное учреждение
«Колледж предпринимательства и отраслевых технологий»
(ПОУ «КПОТ»)

454111, г. Челябинск, ул. Комсомольская, 13 тел.: +7-922-011-22-11,
+7 (351) 750-30-70 e-mail: kpiot@kpiot.ru сайт: kpiot.ru

УТВЕРЖДАЮ
Директор ПОУ «КПОТ»
_____ Королева Л.А.
«31» августа 2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01FAB68500B1AF10874C3DA9E0228EC880
Владелец: КОРОЛЕВА ЛЮДМИЛА АНАТОЛЬЕВНА
Действителен: с 22.02.2023 до 22.05.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

Челябинск, 2023

УТВЕРЖДЕНО:
Приказ директора
№ 237 от «31» августа 2023 г.

Протокол Педагогического совета
№ 1 от «31» августа 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:
Протокол Учебно-методического совета
№ 1 от «28» августа 2023 г.
Протокол Студенческого комитета
№ 1 от «28» августа 2023 г.
Протокол Родительского комитета
№ 1 от «28» августа 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности, а также функции всех участников программы наставничества в профессиональном образовательном учреждении «Колледж предпринимательства и отраслевых технологий» (далее – Колледж).

1.2. Нормативную правовую основу Положения составляют:

– Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ» (с изменениями и дополнениями в действующей редакции);

– Постановление Правительства Российской Федерации №1642 от 26.12.2017 г. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с внесенными изменениями документами: Распоряжение Правительства РФ от 20 августа 2021 г. N 2283-р О внесении изменений в распоряжение Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. N 3273-р, Распоряжение Правительства РФ от 7 октября 2020 г. N 2580-р);

– Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 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»;

– Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»);

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 14.08.2020 г. № 01/1739 «Об утверждении Концепции организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся Челябинской области» (с внесенными изменениями документами: Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 14 июня 2023 г. N 01/1474, Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 22 января 2021 г. N 01/123);

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020 г. № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» (с внесенными изменениями документами: Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24 ноября 2022 г. N 01/2657);

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18 марта 2021 г. N 01/719 "Об утверждении Дорожной карты реализации региональной целевой модели наставничества в Челябинской области в 2021-2022 годах региональным центром наставничества для образовательных организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам".

– Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (метод рекомендации модели наставничества педагогических работников)

– Уставом ПОУ «Колледж предпринимательства и отраслевых технологий» (далее – Колледж);

– Локально-нормативными актами Колледжа; планом работы Колледжа на текущий учебный год.

1.3. Положение о наставничестве в Колледже:

– определяет цель и задачи наставничества;

– устанавливает порядок и формы организации наставнической деятельности;

– определяет требования, предъявляемые к наставникам;

– устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

– документационное обеспечение по сопровождению наставничества;

– определяет требования к проведению оценки процесса реализации наставничества в Колледже и его эффективности.

1.4.В Положении о наставничестве используются следующие понятия:

– Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

– 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.

– 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 самоопределения наставляемого, ответственный за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в

образовательной организации.

– 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.

– Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за разработку, реализацию и оценку качества внедрения программ(ы) наставничества.

1.5. Формы наставничества, реализуемые в Колледже:

– Педагог-педагог;
– Педагог-обучающийся;
– Работодатель-педагог;
– Работодатель-обучающийся;
– Обучающийся-студент (курсант).

Каждая форма наставничества предполагает решение определенного круга задач с учетом направления обучения (наставления), профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

1.6. Участниками системы наставничества в Колледже являются:

– Наставник;
– Наставляемый;
– Куратор наставнической деятельности.

1.7. Наставниками могут быть:

– активные обучающиеся Колледжа, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящиеся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения специальности (предоставляется для заместителя директора по воспитательной работе копия зачетный книжки и портфолио);

– педагоги, имеющие измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовые и способные организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающие опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого (взаимодействие с наставляемым осуществляется за рамками образовательных программ, дополнительных программ, реализуемых в Колледже)

– родители (законные представители) обучающихся (следует иметь в виду, что родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках наставничества);

– выпускники Колледжа;

– сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации модели наставничества («Работодатель-обучающийся»).

1.8. Наставляемым может стать:

– любой обучающийся по образовательным программам среднего профессионального образования (профессионального обучения), дополнительного

профессионального образования (профессионального обучения), реализуемых в Колледже;

– педагог – новичок, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Колледжа, оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) Колледжа в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей, закреплению в педагогической деятельности.

2.2. Задачи наставничества:

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

– помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций;

– оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри Колледжа, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников;

– улучшение показателей обучающихся Колледжа в образовательной, будущей профессиональной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

– развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

– ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

– сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов, закрепление педагогических кадров в Колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Наставничество в Колледже осуществляется на основании настоящего Положения и Плана реализации наставничества.

3.2. План составляется на один учебный год и утверждается Директором Колледжа.

3.3. Ответственность за организацию и результаты наставничества несут заместители директора по учебно-методической и воспитательной работах Колледжа и Куратор.

3.4.Заместители директора по учебно-методической и воспитательной работах Колледжа осуществляет общее руководство и координацию деятельности наставничества в образовательной организации.

3.5.Кураторами наставничества являются начальники отделов по методической и воспитательной работе. Начальник отдела по методической работе-куратор ведет руководство и контроль следующих форм реализации наставничества: «Педагог-педагог; «Работодатель-педагог». Начальник отдела по воспитательной работе-куратор ведет руководство и контроль следующих форм реализации наставничества: «Педагог –обучающийся»; «Работодатель – обучающийся»; «Обучающийся – Студент (курсант)».

3.6. В начале учебного года директор Колледжа утверждает:

– План реализации наставничества;
– Список Кураторов;
– Список наставников/наставнических групп.

3.7. Функции Куратора:

– Формирование списков пар/групп для всех форм наставничества на текущий учебный год;
– Составление Плана реализации наставничества на учебный год;
– Осуществление координации деятельности по наставничеству;
– Осуществление оценки реализации наставничества в Колледже;
– Составление отчетной документации по наставничеству.

3.8. Наставничество устанавливается в отношении педагогических работников, вновь принятых на работу в Колледж (по форме «Педагог – педагог») и студентов 1 и 2 курсов, поступивших на обучение в колледж в данном учебном году (по форме «Обучающийся – Студент (курсант)»).

3.9 Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

– «Педагог-педагог», «Педагог-обучающийся»: педагогический работник Колледжа, имеющий опыт работы в системе среднего профессионального образования, высокие положительные результаты работы, обладающий профессиональный опыт работы в организациях и учреждениях по профилю читаемой дисциплины или модулю.

– «Работодатель-обучающийся»: сотрудник привлекаемой к наставничеству профильной организации (предприятия), имеющий профессиональный опыт более 3 лет.

– «Обучающийся-студент(курсант)»: активные обучающиеся Колледжа, обладающие лидерскими и организаторскими качествами, определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, личностно-деятельностный характер образовательного процесса способствующий, развитию мотивации личности к познанию и творчеству самореализации и самоопределению..

4. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1 Оценка результатов реализации наставничества и эффективность работы в ПОУ «КПОТ» осуществляется с периодичностью 1 раз в семестр учебного года на педагогическом Совете.

4.2 На педагогическом Совете рассматриваются следующие документы в зависимости от формы реализации:

- «Педагог-педагог» оценивается по трем направлениям:

1. Оценка динамики образовательных результатов обучающихся по преподаваемым учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) преподавателя-наставляемого за 1 и 2 полугодия учебного года.

2. Оценка динамики роста педагогического мастерства (наставляемого), которая проводится в виде анализа проведения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик на начальном и заключительном этапе реализации плана наставничества.

3. Оценка выполнения методической работы:

- разработка учебно-методической документации (рабочей программы, фонда оценочных средств, методических рекомендаций для обучающихся);

- результаты участия обучающихся и педагога-наставляемого в различных конкурсах, конференциях, олимпиадах, в том числе профессиональной направленности и т.д. (статьи, сертификаты, дипломы, грамоты и т.п.) (Индивидуальный план преподавателя).

Итоговые результаты оценки влияния реализации системы наставничества на участников наставничества «Педагог-педагог» вносятся в таблицу (Приложение 3).

- «Работодатель-педагог» оценивается по динамике роста педагогического мастерства:

По итогам прохождения программ стажировок. Или на основании анализа проведения мастер-классов работодателем для обучающихся Колледжа по практической подготовке (Приложение 4).

Педагог (куратор) –обучающийся

- оценки результатов наставник ведет записи (дневник куратора), в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы наставничества. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение обучающимся поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с Планом наставничества.

Обучающийся – студент (курсант)

- пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;

5. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Участники системы наставничества в Колледже, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением директора Колледжа к следующим видам поощрений:

– публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

– размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте и страницах Колледжа в социальных сетях;

– благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся и др.

– рекомендации при трудоустройстве.

6. ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ

Целью наставничества формы «педагог – педагог» является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам (начинающим педагогическим работникам) в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям колледжа.

Основные задачи наставничества:

- развитие имеющихся у молодых специалистов (начинающих педагогических работников) знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста (начинающего педагогического работника) в педагогическом коллективе;

- содействие профессиональному становлению молодого специалиста (начинающего педагогического работника), формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- формирование мотивации у молодого специалиста (начинающего педагогического работника) к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

Документационное обеспечение формы наставничества «Педагог-педагог»:

1. Отчет по итогам анализа промежуточной аттестации обучающихся в группах (взводах) наставляемого. Оценка эффективности проводится на основании сравнительного анализа итогов 1 и 2 полугодия (Приложение 1).

2. Отчет по итогам анализ результатов контроля за проведением учебного занятия. Проводится 2 раза в год (на начало и конец учебного года). Результаты оформляются в баллах. Оценка эффективности определяется на основании сравнительного анализа общего количества баллов (Приложение 2).

3. Оценка выполнения методической работы проводится на основании отчета по выполнению индивидуального плана наставляемого по итогам учебного года. Результаты оформляются в таблицу (Индивидуальный план преподавателя).

Итоговые результаты оценки эффективности работы пары наставник-наставляемый по направлению «Педагог-педагог» оформляются отчетом в виде сводной таблицы (Приложение 3).

РАБОТОДАТЕЛЬ – ПЕДАГОГ

В форме наставничества «Работодатель – Педагог» наставниками являются сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации наставничества.

Одним из видов реализации данной формы наставничества является стажировка. Стажировка необходима в первую очередь педагогам, которые преподают дисциплины, курсы, модули, практики, входящие в профессиональный цикл образовательной программы, с целью формирования профессиональной компетентности. Стажировка осуществляется в целях изучения передового опыта предприятий, учреждений, в том числе зарубежного, а также закрепления теоретических знаний, полученных при освоении программ профессиональной переподготовки или повышения квалификации, и приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении своих должностных обязанностей.

По окончании стажировки наставляемый сдает в отдел кадров отчетные материалы о стажировке (акты, презентации и т.д.). Требования к проведению стажировки представлены в Положении о повышении квалификации педагогических работников.

Другим видом реализации данного наставничества является проведение работодателем мастер-классов для обучающихся Колледжа в форме практической подготовки, с целью передачи опыта по проведению практических занятий наставляемому, передового опыта и новейших технологий.

Документационное обеспечение формы наставничества «Работодатель-педагог»:

Результаты прохождения стажировки и мастер-классов оформляются наставляемым в отчет по направлению «Работодатель-педагог» (Приложение 4).

ПЕДАГОГ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ

Цель реализации формы наставничества «педагог–обучающийся» – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в профессиональной образовательной организации.

Задачи наставничества:

- формирование и развитие гибких навыков у обучающихся;
- профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;
- профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию.

Мотивация наставников:

- приобретение опыта наставнической деятельности;
- возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;
- пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;
- повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

Направления наставничества в ПОУ «Колледж предпринимательства и отраслевых технологий»: наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся. 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.

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

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования,

саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования. Среди оцениваемых результатов: – численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке; – увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия; – численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником); – увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников; – увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

Итоговые результаты оценки эффективности работы пары наставник-наставляемый по направлению «Педагог-обучающийся» заполнение дневника куратора, в котором фиксирует мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы наставничества.

РАБОТОДАТЕЛЬ – ОБУЧАЮЩИЙСЯ

Форма наставничества «Работодатель–обучающийся» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Цель реализации формы наставничества «Работодатель–обучающийся» – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Модель «Работодатель–обучающийся» реализуется в основном в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это примеры использования материальной базы организации (лабораторий, инвентаря, помещений), когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, а также осуществляют сопровождение образовательных программ; организация различных видов практики; подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия и др. В качестве наставников могут выступать специалисты, реализующие успешные практики хозяйствующих субъектов региона.

Механизм реализации формы наставничества «Работодатель–обучающийся» является проведение работодателем мастер-классов для обучающихся Колледжа в форме практической подготовки, с целью передачи опыта по проведению практических занятий наставляемому, передового опыта и новейших технологий.

Участники пары «наставник – наставляемый» Наставник – высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень обучающегося, развивает способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности. Наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

Результатом реализации наставничества является:

− улучшение образовательных результатов;

− наличие гибких навыков, необходимых для гармоничного развития личности;

− повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

− качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы;

− увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

Результаты прохождения мастер - классов оформляются наставляемым в отчет по направлению «Работодатель-обучающийся» (Приложение 6) и/или прохождение дополнительных профессиональных программ с получением новых квалификаций и расширение профессионального опыта.

ОБУЧАЮЩИЙСЯ – СТУДЕНТ(КУРСАНТ)

Форма наставничества «Обучающийся–студент(курсант)» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели реализации формы наставничества «Обучающийся–студент(курсант)»:

– разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

– адаптация обучающихся 1 курса к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов/курсантов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

Задачи реализации формы наставничества «Обучающийся–студент(курсант)»:

- создание актива студентов/курсантов в академических группах, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм

студенческого самоуправления;

- содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;

- помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов/курсантов;

- совершенствование организации самостоятельной работы студентов/курсантов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

- повышение ответственности студентов/курсантов за результаты учебной деятельности;

- формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

- мотивация наставников и наставляемых к участию в мероприятиях различного уровня, учебной деятельности, саморазвитию и самосовершенствованию и др.

Работу наставников организует куратор.

Обязанности куратора:

- организовать изучение наставниками индивидуальных особенностей обучающихся студенческой группы, используя педагогический анализ документации, опросы, анкеты;

- координировать сотрудничество наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем;

- консультировать наставников по вопросам планирования и организации внеучебной деятельности наставляемых, с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья обучающихся;

- контролировать ведение отчетной документации наставника и другой документации;

- сопровождать координирование наставниками вопросов самоопределения, самовоспитания, саморазвития обучающихся, формирования коллектива, развития творческих способностей, взаимоотношений с другими участниками образовательного процесса;

- корректировать деятельность наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий.

Куратор подчиняется заместителю директора по воспитательной работе, который также является организатором работы наставников. Участники пары наставник – наставляемый Наставником может быть назначен студент/курсант старшего курса, активно участвующий в деятельности органов самоуправления образовательной организации; имеющий хорошую успеваемость (без академических задолженностей).

Наставляемые – обучающиеся групп первого и второго курсов.

Направления работы наставника:

- изучение социального паспорта учебной группы (при наличии);

- помощь в адаптации и сплочение студенческого коллектива;

- проведение часов наставника;

- контроль проживания и организации досуга студентов/курсантов, проживающих в общежитии;

- внеурочная деятельность;

- учебная деятельность.

Критерии оценки работы наставников:

- повышение успеваемости наставляемых по итогам сессии;

- рост посещаемости наставляемым (и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

- снижение числа наставляемых, состоящих на учете в полиции, наркологическом и других диспансерах;

- соблюдение наставляемыми правил поведения в образовательной организации (для студентов/курсантов – в том числе правил проживания в общежитии) (показателем является количество нарушений правил внутреннего распорядка);

- активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио, учитывающее участие и результаты участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях каждого обучающегося);

- сохранность контингента обучающихся;

- уровень адаптированности наставляемых к жизни в образовательной организации, студенческой группе, который измеряется по окончании семестра. Конкурс по итогам года «Лучшая студенческая группа» может быть совокупной оценкой работы наставников в образовательной организации.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность студентов и будущих выпускников колледжа. Наставляемые получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

– повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;

– численный рост посещаемости кружков, объединений, спортивных секций;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся

Итоговые результаты оценки эффективности работы пары наставник-

наставляемый по направлению «Обучающийся - студент (курсант)» оформления личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства.

Приложение 1

Оценка динамики образовательных результатов обучающихся

Год, реализации программы наставничества
_____

ФИО преподавателя, участвующего в программе наставничества
_____

Отделение_____

Таблица – 1. Динамика показателей успеваемости обучающихся за _____учебный год.

Учебный предмет, курс, дисциплина (модуль)	Кол-во обучающихся	1 полугодие		2 полугодие		Динамика показателей за учебный год, +/-	
		Абсолютный показатель, %	Качественный показатель, %	Абсолютный показатель, %	Качественный показатель, %	Абсолютный показатель, %	Качественный показатель, %

Приложение 2

Анализ результатов контроля за проведением учебного занятия

Специальность_____
Курс____ группа____
Преподаватель _____
(ФИО и должность преподавателя)

Дисциплина (МДК, ПМ) _____
Вид занятия_____
Тема занятия_____
Дата проведения занятия_____

Критерии оценки контроля за проведением учебных занятий

Критерии	Балл на начальном этапе	Балл на итоговом этапе	Динамика
1.Преподаватель доступно объясняет задачи и цели занятия.			
2.Преподаватель эффективно проводит проверку знаний, умений и навыков обучающихся. Выставленные оценки аргументируются.			
3.Преподаватель излагает материал логично и доказательно			
4.Преподаватель методически грамотно организует закрепление и обобщение пройденного материала			
5. Преподаватель использует в работе современные технологии и методы обучения (деловые игры, проблемные лекции, проектную работу и т.п.)			
6. Преподаватель акцентирует внимание обучающихся на современной практической (производственной, культурной, социальной) ценности преподаваемой дисциплины			
7.Содержание и методика проведения занятия способствует формированию компетенций, заявленных по этой теме в рабочей программе дисциплины			

8. Преподаватель грамотно выстраивает междисциплинарные связи в рамках образовательной программы			
Организационный уровень			
9.Содержание занятия полностью отвечает содержанию темы в рабочей программе дисциплины			
10. Преподаватель в ходе занятия эффективно использует методические, наглядные пособия, возможности мультимедиа			
11. Преподаватель использует интерактивные методы работы с аудиторией			
12. Преподаватель грамотно распределяет время занятия: поддерживает оптимальный темп, соотношение объема информации и отведенного времени			
Значение общей оценки на начальном этапе			
Значение общей оценки на итоговом этапе			

Методика оценки

1 балл – данное качество практически не выражено/ данный вид деятельности практически отсутствует,
2 балла – данное качество недостаточно развито/ данный вид деятельности встречается умеренно редко,
3 балла – данное качество средне развито/ данный вид деятельности встречается умеренно часто,
4 балла – данное качество достаточно сильно развито/ данный вид деятельности встречается часто,
5 баллов – данное качество развито очень сильно/данный вид деятельности постоянно встречается

Значение общей оценки:
11-25 баллов – низкая
26-42 баллов – средняя
43-60 – высокая

Основные показатели, которые следует отражать в выводе и рекомендациях

- полнота изложения материала;
- связь изложенного теоретического материала с его дальнейшим практическим применением (проведена или нет, в достаточном ли объёме);
- качество приведённых примеров (учитывается их количество, целесообразность примеров, качество примеров как пояснения конкретного пункта теории);

- наличие и качество теоретического опроса, работа с лекционным материалом;
- проведение экспресс-опроса по пройденному материалу;
- диалоговая работа с аудиторией при изложении материала;
- проверка домашнего задания и разбор нерешённых задач (если предполагает дисциплина);
- стимулирование студентов на размышление, анализ возникших трудностей и самостоятельное их преодоление;
- оказание преподавателем квалифицированной помощи при выполнении лабораторной работы (если предполагает дисциплина);
- использование мультимедийного оборудования, раздаточного материала;
- степень достижения учебных целей
- соответствие заданий технологической карты;
- степень формирования проектной культуры, исследовательских компетенций;
- использование интерактивных методов работы с аудиторией.

Приложение 3

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ
по реализации формы наставничества «Педагог-педагог» в ПОУ «КПОТ» в 202__-202__ учебном году

ФИО педагога-наставляемого_____
ФИО педагога – наставника _____

№ п/п	Показатели реализации формы наставничества «Педагог – педагог»	Результат
1	Результаты сравнительного анализа промежуточной аттестации по итогам двух семестров в группах (взводах) наставляемого (%)	__%
2	Количество обучающихся в группах (взводах) наставляемого принимавших участие в конкурсах, олимпиадах, в том числе профессиональной направленности, научно-практических конференциях (кол-во чел.)	__ чел
3	Результаты сравнительного анализа результатов контроля за проведением учебных занятий наставляемого (%)	__%
4	Разработка учебно-методической документации (выполнено в полном объеме / выполнено частично / не выполнено)	выполнено в полном объеме / выполнено частично / не выполнено
5	Результаты участия педагога-наставляемого в различных конкурсах, конференциях, олимпиадах, в том числе профессиональной направленности и т.д. (статьи, сертификаты, дипломы, грамоты и т.п.), кол-во	

Выводы:
_____
_____

Куратор:_____

Приложение 4

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ
по реализации формы наставничества «Работодатель-педагог»
(форма стажировки)
в ПОУ «КПОТ» в 202__-202__ учебном году

ФИО педагога-наставляемого_____
ФИО работодателя – наставника _____

Отделение_____
(наименование отделения)
Направление стажировки_____
_____
Цель стажировки_____
_____
Место стажировки_____
_____
(страна, город, организация)
Срок прохождения стажировки с « ___ » _____20___г. по «__» _____20___г.
Приказ директора от «____» _____ 20__г. №___

Содержание программы стажировки _____
_____
_____
_____

Итоги стажировки
_____
_____
_____
(полученные знания, приобретенные навыки, умения, опыт, образовательные результаты и др.)
Предложения об использовании результатов стажировки
_____
Документ, подтверждающий окончание стажировки,
_____
(наименование документа)
дата выдачи _____ № ____

Отчёт о результатах выполнения программы стажировки рассмотрен и утвержден на Педагогическом совете «__» _____20 ___г. протокол №_____

Заключение и рекомендации по использованию результатов стажировки
_____
_____

Зам. директора по учебной работе _____ _____
(личная подпись) *(И.О. Фамилия)*
Дата предоставления отчёта_____

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ
по реализации формы наставничества «Работодатель-педагог»
(участие в мастер-классах)
в ПОУ «КПОТ» в 202__-202__ учебном году

ФИО педагога-наставляемого_____
ФИО работодателя – наставника _____

Отделение_____
(наименование отделения)
Цель мастер-класса_____
_____
Место проведения мастер-класса_____
_____

Содержание мастер-класса _____
_____
_____
_____

Итоги мастер-класса _____
_____
_____
_____
(полученные знания, приобретенные навыки, умения, опыт, образовательные результаты и др.)
Предложения об использовании результатов мастер-класса
_____
_____
Заключение и рекомендации по использованию результатов мастер-класса
_____
_____

Зам. директора по учебной работе _____ _____
(личная подпись) *(И.О. Фамилия)*

Дата предоставления отчёта_____

Приложение 5

Оценка качества реализации наставничества в ПОУ «КПОТ»

№	Наименование показателя	Значения по годам				
		2021	2022	2023	2024	2025
1	Количество преподавателей, вовлеченных в наставничество модели «Педагог-педагог», в роли наставника					
	Количество преподавателей, вовлеченных в наставничество модели «Педагог-педагог», в роли наставляемого					
2	Количество преподавателей, вовлеченных в наставничество модели «Работодатель-педагог», в роли наставляемого					
	Количество работодателей, вовлеченных в наставничество модели «Работодатель-педагог», в роли наставника					
3	Количество преподавателей, вовлеченных в наставничество модели «Педагог-обучающийся», в роли наставника					
	Количество студентов, вовлеченных в наставничество модели «Педагог-обучающийся», в роли наставляемого					
4	Количество работодателей, вовлеченных в наставничество модели «Работодатель-обучающийся», в роли наставника					
	Количество студентов, вовлеченных в наставничество модели «Работодатель- обучающийся», в роли наставляемого					
5	Количество студентов, вовлеченных в наставничество модели «Обучающийся –студент(курсант)», в роли наставника					
	Количество студентов, вовлеченных в наставничество модели «Обучающийся –студент(курсант)», в роли наставляемого					
6	Количество студентов, вовлеченных в различные формы наставничества в роли наставляемого					
7	Количество преподавателей, вовлеченных в различные формы наставничества в роли					

	наставляемого					

Приложение 6

ИТОГОВЫЙ ОТЧЕТ
по реализации формы наставничества «Работодатель-обучающийся»
(участие в мастер-классах)
в ПОУ «КПОТ» в 202__-202__ учебном году

ФИО обучающегося-наставляемого_____
ФИО работодателя – наставника _____

Отделение_____
(наименование отделения)
Цель мастер-класса_____
_____
Место проведения мастер-класса_____
_____

Содержание мастер-класса _____
_____
_____
_____

Итоги мастер-класса _____
_____
_____
_____
(полученные знания, приобретенные навыки, умения, опыт, образовательные результаты и др.)
Предложения об использовании результатов мастер-класса
_____
_____
Заключение и рекомендации по использованию результатов мастер-класса
_____
_____

Работодатель – наставник_____ _____
(личная подпись) *(И.О. Фамилия)*

Дата предоставления отчёта_____