УЧТЕНО МНЕНИЕ СОВЕТА ОБУЧАЮЩИХСЯ КГАПОУ «ККОР»	РАССМОТРЕНО НА ЗАСЕДАНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОВЕТА КГАПОУ «ККОР»	УТВЕРЖДЕНО приказом КГАПОУ «ККОР» от 13.01.2023 № 52
от 12.01.2023 № протокола 7	от 10.01.2023 № протокола 4	Веневцев Сергей Иванович Подписано цифровой подписью: Веневцев Сергей Иванович Дата: 2023.01.13 13:18:40 +07'00' С.И. Веневцев

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ АВТОНОМНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об организации наставничества в Краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Красноярский колледж олимпийского резерва» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации 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», пунктов 2.7, 3.15.2 Устава Краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Красноярский колледж олимпийского резерва» (далее – Учреждение), утверждённого приказом министерства спорта Красноярского края от 17.12.2014 № 417п.

1.2. Подлежащая внедрению в Краевом государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Красноярский колледж олимпийского резерва» (далее – Учреждение) модель наставничества нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения взаимодействия между участниками образовательных отношений и Учреждением, внедряющего модель наставничества, с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, в том числе организациями-партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе

имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи.

2. ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

2.1. К основным терминам и определениям наставничества относится следующее:

Модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в Учреждении.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник - наставляемый»), так и в групповой («наставник - группа наставляемых») форме.

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

Молодой специалист – начинающий педагог, как правило, овладевший знаниями в профессиональной области, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих педагогических навыков и умений, повышающий свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

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.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученные извне знаниями и навыками.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

Сообщество образовательной организации – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Образовательное пространство - сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества Учреждения.

Тандем – пара «наставник-наставляемый». Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

Родитель/законный представитель – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Целью внедрения модели наставничества в Учреждении является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся и педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

3.2. Задачи реализации модели наставничества в Учреждении:

улучшение показателей Учреждения в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети

с ограниченными возможностями здоровья, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);

создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

адаптация преподавателя в педагогическом коллективе, плавный «вход» молодого специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Учреждения, способного на комплексную поддержку ее деятельности в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Модель наставничества в Учреждении реализуется на основании приказа директора Учреждения, в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе Учреждения.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется кураторами по направлению видов деятельности, преподавателями, классными руководителями и иными лицами, располагающими информацией о потребностях преподавателей и подростков – будущих участниках программы.

4.4. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора Учреждения.

4.5. Наставляемым могут быть лица из числа обучающихся:

проявившие выдающиеся способности;

демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья;

попавшие в трудную жизненную ситуацию;

не принимающие участие в жизни Учреждения.

4.6. Наставляемыми могут быть лица из числа преподаватели:

молодые специалисты, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; желающие овладеть современными технологиями и программами, цифровыми навыками, информационно-коммуникационными компетенциями и т.д.

4.7. Наставниками могут быть лица:

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

обучающиеся – победители олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, WorldSkills Russia;

преподаватели и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, обладающие рядом личностных и профессиональных качествами: коммуникабельностью, педагогическими навыками, отличными показателями в трудовой деятельности, профессиональными знаниями по специальности, личным желанием исполнять роль наставника;

родители (законные представители) обучающихся – активные участники родительских советов;

выпускники, заинтересованные в поддержке репутации Учреждения;

сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

4.8. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, обучающихся и их родителей (законных представителей).

4.9. Участие наставника и наставляемых в модели основывается на добровольном согласии. С наставниками, приглашенными с внешней среды, составляется соглашение о сотрудничестве на добровольной основе (Приложение № 1 к Положению).

4.10. Для участия в программе наставничества все участники заполняют согласие на обработку персональных данных (совершеннолетние участники программы) и согласие на обработку персональных данных от родителей (законных представителей) (несовершеннолетние участники программы) (Приложение № 2 к Положению).

4.11. Формирование наставнических групп/пар осуществляется после знакомства с программой наставничества.

4.12. Замена наставника осуществляется приказом Учреждения в случаях:

прекращение трудового договора с наставником;

перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение;

просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;

возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

4.13. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

положение о творческих группах преподавателей в Учреждении;

приказ директора Учреждения о назначении наставников;

планы работы наставника;

журнал наставника;

отчеты о деятельности наставника и наставляемого;

анкетирование наставников и наставляемых;

протоколы заседаний Педагогического совета, цикловых методических комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;

соглашения между наставником и наставляемым, а также законным представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

согласие на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участник программы несовершеннолетний.

4.14. Этапы взаимодействия наставника и наставляемого: (перенесено с раздела права и обязанности)

I-й этап – адаптационный;

II-й этап – основной (проектировочный);

III-й этап – контрольно-оценочный.

На I этапе определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал, проблемы умений и способностей подопечных.

На II этапе происходит делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения, наставляемого в практику деятельности наставника. На данном этапе происходит так же выработка стиля наставничества и корректировка его профессиональных умений.

На III этапе определяется уровень сформированности профессиональных компетенций, корпоративной культуры и степень готовности подопечного к выполнению профессиональных обязанностей.

По окончанию срока наставничества (срок определяется договорным соглашением) составляется отчет как наставником, так и подопечным, после чего процесс считается завершенным. Одним из условий эффективного взаимодействия наставника и подопечного на всех этапах является обратная связь, обеспечивающая доверительные отношения, своевременную корректировку действий, результативность взаимодействия.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Модель наставничества внедряется на период не более одного академического года проектной группой, назначаемой приказом директора Учреждения.

5.2. Программа наставничества включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя

из образовательных потребностей Учреждения. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества; определяет порядок организации наставничества в Учреждении по следующим формам:

«работодатель – обучающийся»;

«педагог-педагог»;

«педагог – обучающийся»;

«обучающийся – обучающийся».

5.3. Модель наставничества «Работодатель – обучающийся» - предполагает создание эффективной системы взаимодействия Учреждения и представителей региональных предприятий (организаций) с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение обучающимся (группой обучающихся) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Среди основных задач деятельности наставника в отношении обучающегося: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Оцениваемые результаты:

улучшение образовательных результатов обучающегося;

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в Учреждении;

увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию; 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;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников Учреждения.

5.3.1. Портрет участников модели наставничества «работодатель – обучающийся»:

наставник - неравнодушный профессионал с большим опытом работы (не менее 7 лет), активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к обучающемуся как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник Учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый. Вариант 1. Активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

5.3.2. Портрет участников модели наставничества «педагог – педагог» - передача знаний на рабочем месте, может применяться не только к вновь принятым в Учреждение работникам, молодым специалистам, но и к уже работающим в Учреждении сотрудникам.

Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в Учреждении, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Эта модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности сотрудников старших возрастов в области информационных и коммуникационных технологий, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации, наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями.

Целевая группа: все категории сотрудников структурного подразделения «Учебная часть», в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники, осваивающие новые технологии и производственные процессы, используемые в преподавании образовательных программ.

Результаты и социальные эффекты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний. Оценка эффективности изменений.

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными

навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах организации работы в Учреждении. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

5.3.3. Портрет участников модели наставничества «педагог – обучающийся» – создание эффективной системы взаимодействия с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации (участие в конкурсах профессионального мастерства), профессиональной реализации и трудоустройства. Среди основных задач деятельности наставника в отношении обучающегося: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Оцениваемые результаты:

улучшение образовательных результатов студента;

численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации;

увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную аттестацию;

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;

численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

Наставник. Неравнодушный профессионал, опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставляемый. Вариант 1. Активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

Вариант 2. Пассивный. Дезориентированный обучающийся, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

5.3.4. Портрет участников модели наставничества «обучающийся – обучающийся» - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: 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 образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

Оцениваемые результаты:

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

численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций; количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах; снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Наставник. Активный обучающийся, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель региональных олимпиад и соревнований, лидер группы или параллели, принимающий активное участие в жизни Учреждения (конкурсы, творческие

постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений.

Наставляемый: Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Область применения в рамках образовательной программы: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства

5.4. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 6 человек.

5.5. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

первая, организационная, встреча наставника и наставляемого;

вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого;

встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого;

регулярные встречи наставника и наставляемого;

заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.6. Количество встреч наставник и наставляемый определяют приведении встречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.7. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора Учреждения в случаях:

письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

письменного мотивированного ходатайства обучающихся Учреждения;

производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5.8. Индивидуальный маршрут наставляемого утверждается куратором.

6. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и 30 сентября (итоговый)). В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества в Учреждении направлена на:

изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором SWOT-анализа (Приложение № 3 к Положению).

выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Учреждении. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.7. В целях обеспечения открытости реализации модели наставничества в Учреждении на его сайте в сети Интернет размещается и своевременно обновляется следующая информация:

перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества;

анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения модели наставничества.

7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Права наставника:

знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением законодательных норм Российской Федерации;

использовать опыт работы других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;

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

7.2. Обязанности наставника:

планирование встреч и тематики с наставляемым;

совместное обсуждение и поддержка обратной связи с наставляемым;

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;

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника и подопечного;

разработка совместно с подопечным индивидуальной траектории профессионального развития;

осуществлять необходимое обучение, контролировать и корректировать деятельность подопечного;

наставник из числа сотрудников организаций-партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы несут персональную ответственность за качество обучения подопечных и не реже одного раза в неделю информируют куратора Учреждения о их результатах;

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подопечного, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

ведение отчетной документации;

подведение итогов деятельности наставничества.

7.3. Права наставляемого:

вносить на рассмотрение администрации Учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

защищать профессиональную честь и достоинство;

знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, уровня знаний например (это же касается не только работников, так же студентов, расписать про них), давать по ним объяснения;

повышать квалификацию удобным для себя способом;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

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.

7.4. Обязанности наставляемого:

планирование встреч и тематики с наставником;

совместное обсуждение и поддержка обратной связи с наставником;

предварительная подготовка к встречам: вопросы по программе наставничества, тематике программы;

внесение предложений по улучшению процесса обучения;

всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли;

выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития в установленные сроки;

постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;

консультировать наставника по применению 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.

7.5. Обязанности партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

производить отбор работников для осуществления функции наставничества;

контролировать деятельность наставника в рамках реализации программы обучения на предприятии.

7.6. Права партнеров, предприятий реального сектора экономики или социальной сферы:

согласовывать с руководством Учреждения сроки и программу прохождения стажировки;

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

7.7. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор внедрения модели наставничества в Учреждении. На куратора возлагаются следующие функции:

организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

контроль проведения программ наставничества;

участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;

сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

участие в обучении наставников;

оказание практической и методической помощи наставникам в планировании их работы, обучении, профессиональной адаптации наставляемых;

изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;

совместно с педагогом-психологом проведение мониторинга на этапах наставнической деятельности;

сбор и анализ отчетов наставников об итогах выполнения наставляемыми индивидуальных планов обучения.

8. РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

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

8.2. Критерии эффективности системы наставничества:

достижение целей программы наставничества;

достижение наставляемым требуемой результативности.

8.3. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

обратная связь от наставляемого (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);

обратная связь от наставников (эмпирическое исследование);

оценка компетентности наставляемого (собеседование, анкетирование, отчет о деятельности, о реализации индивидуальной программы профессионального развития, результаты участия в профессиональных конкурсах, образовательные результаты обучающихся и др.);

8.4. Результаты деятельности наставника оцениваются один раз в полгода при подведении итогов работы по показателям эффективности.

8.5. Стимулирование наставников:

выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

проведение конкурса профессионального мастерства в Учреждении;

создание тематической рубрики на сайте Учреждения с целью информационной и методической поддержки программы;

награждение грамотами «Лучший наставник»;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника;

результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат Учреждения.

8.6. В целях обеспечения открытости реализации модели наставничества в Учреждении на его сайте в сети Интернет размещается и своевременно обновляется следующая информация:

перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества Учреждения;

анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения модели.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

Приложение № 1 к Положению
об организации наставничества в Учреждении

ФОРМА:

СОГЛАШЕНИЕ
о сотрудничестве на добровольной основе

г. Красноярск «___» _____ 202_ г.

Данное соглашение устанавливает отношения между «Наставником» _____ (ФИО, наименование организации), и «Наставляемым» _____ (ФИО, наименование учебного заведения), совместно именуемые «Стороны», в связи с их участием в реализации модели наставничества, осуществляющих образовательную деятельность по программам среднего профессионального образования.

1. Предмет соглашения

Стороны договорились об участии в реализации модели наставничества через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары (группы).

Стороны определили следующие задачи:

повышение уровня профессиональных компетенций наставляемого;

повышение уровня социальной адаптации, наставляемого в коллективе;

трансляция личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;

повышение уровня мотивации к самообразованию у наставляемого.

2. Права и обязанности Сторон

Наставник обязан:

разрабатывать индивидуальный план-комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы; участвовать в реализации дорожной карты внедрения целевой модели наставничества образовательной организации (далее – дорожная карта) в рамках компетенции; регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора; способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

внимательно и уважительно относится к наставляемому.

Наставник имеет право: способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым; совместно с куратором определять формы работы с наставляемым:

принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в дорожную карту;

привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

Наставляемый обязан: регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

Наставляемый имеет право:

вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Учреждения о замене наставника.

3. Заключительные положения

Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один – для Наставника, другой – для «Наставляемого». Расторжение настоящего Соглашения осуществляется по соглашению Сторон. Расторжение настоящего Соглашения в одностороннем порядке осуществляется в случае систематического нарушения условий п. 2 настоящего Соглашения. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует на протяжении 10 месяцев (до _____ 2023г.).

По истечении срока действия Соглашения, срок может быть продлен по взаимному соглашению Сторон.

4. Подписи Сторон:

Наставник	Наставляемый
_____	_____
(подпись) / (расшифровка)	(подпись) / (расшифровка)

Приложение № 2 к Положению
об организации наставничества в Учреждении

ФОРМА:

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

Я, _____,
ФИО
Документ, удостоверяющий личность_____ серия _____№_____,
вид документа
выдан _____
кем и когда, код подразделения
_____,
проживающий (ая) по адресу: _____,
даю свое согласие своей волей и в своем интересе на обработку в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» всех предоставленных мной персональных данных необходимых для организации и осуществления НАСТАВНИЧЕСТВА (ФИО, год, месяц, дата и место рождения, адрес, образование, профессия, гражданство, пол, номера личных телефонов, фотографии, другая информация) Краевому государственному автономному профессиональному образовательному учреждению «Красноярский колледж олимпийского резерва» (далее – КГАПОУ «ККОР»), расположенному по адресу: 660064, г. Красноярск, остров Отдыха, 15А, в форме: сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), использования, распространения, обезличивания, блокирования, уничтожения, следующими способами: автоматизированная обработка, обработка без использования средств автоматизации.

Настоящее согласие действует в течение всего срока действия договора и срока хранения личного дела в архиве. Ознакомлен (а)_____
подпись

Настоящее согласие может быть отозвано мною в письменной форме в любой момент полностью или частично. Ознакомлен (а)_____
подпись

«_____»_____20___ г. _____
_____
подпись *расшифровка подписи*

СОГЛАСИЕ
родителей (законных представителей) на обработку персональных данных

Я, _____,
ФИО родителя (законного представителя)
Документ, удостоверяющий личность_____ серия _____№_____,
вид документа
выдан _____
кем и когда, код подразделения
_____,
проживающий (ая) по адресу: _____,
даю свое согласие своей волей и в своем интересе на обработку в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» всех предоставленных мной персональных данных моего ребенка_____
_____,
ФИО ребенка
Документ, удостоверяющий личность_____ серия _____№_____,
вид документа
выдан _____
кем и когда, код подразделения
_____,
проживающий (ая) по адресу: _____,
необходимых для организации и осуществления НАСТАВНИЧЕСТВА (ФИО, год, месяц, дата и место рождения, адрес, образование, профессия, гражданство, пол, номера личных телефонов, фотографии, другая информация) Краевому государственному автономному профессиональному образовательному учреждению «Красноярский колледж олимпийского резерва» (далее – КГАПОУ «ККОР»), расположенному по адресу: 660064, г. Красноярск, остров Отдыха, 15А, в форме: сбора, систематизации, накопления, хранения, уточнения (обновления, изменения), использования, распространения, обезличивания, блокирования, уничтожения, следующими способами: автоматизированная обработка, обработка без использования средств автоматизации.

Настоящее согласие действует в течение всего срока действия договора и срока хранения личного дела в архиве. Ознакомлен (а)_____
подпись

Настоящее согласие может быть отозвано мною в письменной форме в любой момент полностью или частично. Ознакомлен (а)_____
подпись

«_____»_____20___ г. _____
_____
подпись *расшифровка подписи*

Приложение № 3 к Положению
об организации наставничества в Учреждении

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

SWOT-анализ реализуемой программы наставничества.

По результатам опросника составляется SWOT-анализ (реализуемой программы наставничества. Аббревиатура SWOT означает:

- S – Strengths (сильные стороны)
- W – Weaknesses (слабые стороны)
- O – Opportunities (возможности)
- T – Threats (угрозы)

SWOT-анализ — это удобная, универсальная методика, которая позволяет понять, как спланировать процесс развития программы. Он предоставляет информацию в виде таблицы, которая отражает 4 выделенных параметра: сильные и слабые стороны проекта, его возможности и угрозы реализации программы.

Сильные и слабые стороны – это внутренние факторы, возможности и угрозы – внешние. Внутренние факторы касаются непосредственно проекта, внешние – среды, которая его окружает. Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты:

«обучающийся – обучающийся»

Факторы SWOT	**Позитивные**	**Негативные**
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Появилось желание участвовать в профессиональных конкурсах, конференциях	
Стали интересоваться новой информацией (подписались на новый ресурс, прочитали дополнительно книгу или статью по интересующей теме)	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к выбранной профессии	
Появилось желание изучать что-то помимо программы	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

Появилось желание посещать дополнительные спортивные мероприятия	
Появилось желание посещать дополнительные культурные мероприятий	
Планирует стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу	

Личностная оценка наставников
Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Возрос интерес к выбранной профессии	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Появилось желание реализовать собственный проект в интересующей области	

«педагог-педагог»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых
Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Заметили ли рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	

Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников
Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
Заметили сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами благодаря программе наставничества	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	

«работодатель – обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых
Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к профессии	
Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу.	

Хотели бы/планируют поступить на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;	
Появилось желание посещать мероприятия профориентационного, мотивационного и практического характера;	
Рассматривают вариант трудоустройства на региональных предприятиях	

Личностная оценка наставников

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Рассматривает наставляемого/мых потенциальным сотрудником регионального предприятия с достаточным уровнем подготовки?	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	

«педагог – обучающийся»

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Личностная оценка наставляемых

Всего участников –

Из них:

Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Понравилось участвовать в программе	
Хотели продолжить работу в программе наставничества	
Появилось лучшее понимание собственного профессионального будущего	
Возрос интерес к профессии	

Программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	
Появилось желание/силы реализовывать собственные профессиональные работы: статьи, исследования	
Видит свое профессиональное развитие в данной образовательной организации в течение следующих 5-и лет	
Появилось желание более активно участвовать в культурной жизни образовательной организации	
После общения с наставником почувствовали прилив уверенности в собственных силах для развития личного, творческого и педагогического потенциала	

Личностная оценка наставников
Всего участников –
Из них:
Довольны совместной работой Довольны результатом

Характеристика	Количество участников, отметивших ее у себя
Достаточность и понятность обучения наставников	
Понравилось участвовать в программе	
Хотели бы продолжить работу в программе наставничества	
Считает, что студенты, участвующие в программе наставничества, обладают должным уровнем подготовки (приобретенным за время программы), который позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе	
Считает, что программа наставничества способствует более эффективной адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы	
Считает, что участие в программе наставничества позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование; мотивируют и корректируют работу	
Появилось желание в дальнейшем развивать и расширять программу наставничества	