

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Новороссийский профессиональный техникум»
(ГБПОУ КК НПТ)

ПРИКАЗ

«01» сентября 2020 г.

№ 662-ОД

г. Новороссийск

О наставничестве

Для внедрения целевой модели наставничества в соответствии с планом работы ГБПОУ КК НПТ на 2020-2021 учебный год,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Для реализации формы наставничества «преподаватель-преподаватель»:

1.1. Назначить

- Мастера производственного обучения первой квалификационной категории Щербак А.Э. наставником Положенского А.И.;
- Мастера производственного обучения Корсуна В.В. наставником Кравченко А.А.
- Мастера производственного обучения первой квалификационной категории Бондареву Е.Н. наставником Мусаевой Н.Д.

1.2. Методисту Салиустаевой В.М. организовать деятельность преподавателя – наставника и молодого специалиста в соответствии с планом индивидуальной работы (Приложением № 1).

2. Для реализации формы наставничества «работодатель-студент»:

2.1. Назначить

- Работодателя – президента Гильдии шеф-поваров Черноморского побережья ресторана «Винотерия» Вийтык Е.А. наставником Домских И.М. студента группы ПК 194.
- Работодателя - члена Гильдии шеф-поваров Черноморского побережья ресторана «Капитал» Пономаренко Р.А. наставником Баринова Семена Сергеевича студента группы ПК 194.

2.2. Заместителю директора по ПР и П Лукете О.В. заключить соглашение о сотрудничестве предприятия и техникума для организации внедрения наставничества обучающихся на предприятиях г. Новороссийска и Краснодарского края (Приложением № 2).

3. Для реализации формы наставничества «студент - студент»:

3.1. Назначить

- Соловьеву В.С. студентку группы ПК-175 наставником Абеленцевой Т.А. и Сарнавской Н.Е. студентов группы ПК-205.

КОПИЯ ВЕРНА

Место: ГБПОУ КК НПТ

В. Салиу

В.М. Салиу



- Григорьева М.В. студента группы МЛ-173 наставником Каш Б.А. и Добычина Д.В. студентов группы МЛ-191.

3.2. Заместителю директора по ПР и П Лукете О.В. провести мониторинг и оценку эффективности программы наставничества до начала работы (Приложением № 3) и по завершению работы (Приложением № 4).

4. Контроль исполнения приказа возложить на заместителя директора по учебной работе Пешкина Е.Н.

Директор



С.А. Хузина

КОПИЯ ВЕРНА

Методический кабинет ПИТ

В. М. Салустасва

В.М. Салустасва



ПРИНЯТО
Протокол Совета ГБПОУ КК НПТ
№ 3 от «13» апреля 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор ГБПОУ КК НПТ
С.А. Хузина
Приказ № 339/4-од от «17» апреля 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о целевой модели наставничества (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ;
- Уставом государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Новороссийский профессиональный техникум» (далее-Техникум);
- Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО) по профессиям и специальностям, с учётом приказа Минобрнауки России от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (далее – ФГОС СОО)» (с изменениями на 29 декабря 2014 г.);
- Локальными нормативными актами Техникума;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 Методология (целевая модель) 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.

1.2. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основное на доверии и партнерстве.

1.3. Наставничество представляет собой одну из форм инвестиций в развитие Техникума в виде непрерывного процесса передачи знаний, умений и навыков наиболее квалифицированных специалистов (рабочих) предприятий партнеров (далее-Предприятие) обучающимся Техникума.

1.4. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимые для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников.

1.5. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личности, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- улучшение показателей работы техникума в осуществлении деятельности по реализации образовательных программ среднего профессионального образования при подготовке квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

1.6. Основные задачи наставничества на Предприятиях:

1.6.1. Освоение всех видов профессиональной деятельности в рамках ОПОП СПО,

формировавшие общих и профессиональных компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы обучающимися Техникума посредством передачи наставником личного опыта.

1.6.2. Сопровождение обучающихся Техникума на Предприятии.

1.6.3. Повышение уровня профессионального образования и профессиональных навыков выпускников Техникума.

1.6.4. Мобильная корректировка профессиональных навыков обучающихся Техникума на Предприятии в период реализации рабочих программ.

1.6.5. Повышение мотивации обучающихся Техникума к установлению длительных трудовых отношений с Предприятием по окончании обучения.

1.6.6. Содействие достижению обучающимися высокого качества труда.

1.6.7. Приобщение обучающихся Техникума к корпоративной культуре Предприятия.

1.7 Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

- улучшение психологического климата в техникуме как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- улучшение показателей обучающихся в образовательной культурной, спортивной и других сферах;
- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности работы педагогических работников;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ техникума благодаря формированию устойчивых связей между техникумом и Предприятиями.

2. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Формы наставничества:

- «преподаватель - преподаватель»;
- «работодатель - студент»;
- «студент - студент».

2.2. Форма наставничества «студент-студент» предполагает взаимодействие обучающихся техникума между собой, обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими студентам-наставникам оказать весомое влияние на наставляемого.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала,
- развитие гибких навыков и метакомпетенций,
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды,
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации,
- формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Варианты программы «студент - студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «успевающий - неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер - пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в

коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;

- взаимодействие «равный - равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом. Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности (проектная деятельность, совместное посещение и организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и др.).

2.3. Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления начинающего преподавателя.

Результаты правильной организации работы наставников: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу; повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа собственных профессиональных работ (статей, исследований, методических практик молодого специалиста).

Варианты формы наставничества «преподаватель - преподаватель»: - взаимодействие «опытный преподаватель - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

2.4. Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и региональных предприятий с целью получения студентами - актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем.

Целью такой формы наставничества является получение студентом

актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи деятельности наставника-работодателя в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития,
- повышение уровня профессиональной подготовки студента,
- ускорение процесса освоения основных навыков профессии,
- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество 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.

Оцениваемые результаты:

- улучшение образовательных результатов;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента студентов, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- увеличение числа студентов, поступающих на охваченные наставнической практикой факультеты и направления;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с представителем предприятия;
- увеличение числа студентов, планирующих стать наставникам в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост выпускников техникума, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на предприятиях края.

Варианты формы наставничества «работодатель - студент»:

- взаимодействие «активный профессионал - равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- взаимодействие «успешный профессионал - студент, выбирающий профессию» - краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту (группе студентов) возможности и перспективы конкретного места работы;
- взаимодействие «коллега - будущий коллега» - совместная работа по развитию творческого, предпринимательского, прикладного (модель / продукт) или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, способными оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора;
- взаимодействие «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения в рамках образовательной программы или внеурочной деятельности: программы дуального обучения, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

3. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «ПРЕПОДАВАТЕЛЬ - ПРЕПОДАВАТЕЛЬ»

3.1. Наставник - преподаватель из числа профессионалов с большим опытом работы, 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 молодому преподавателю, как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

3.2. Наставник имеет право:

3.2.1. Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

3.2.2. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Техникуме, в том числе с деятельностью наставляемого;

3.2.3. Выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных планом работы;

3.2.4. Требовать выполнения наставляемым плана работы;

3.2.5. Принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели.

3.3. Наставник обязан:

3.3.1. Помогать разрабатывать план работы наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

3.3.2. Лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции плана работы, выбора методов наставнической деятельности;

3.3.3. Выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана;

3.3.4. Передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;

3.3.5. Своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого; личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение.

4. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ»

4.1. Наставник - работник Предприятия из числа наиболее квалифицированных специалистов (рабочих), обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, профессиональными знаниями и опытом, имеющий безупречную репутацию и закрепленный за обучающимся или группой обучающихся в качестве наставника приказом руководителя Предприятия. Данное Положение действует до утверждения нового положения или до отмены его действия приказом директора техникума. Наставником назначаются работники Предприятия с их письменного согласия. Наставник должен знать: основы педагогики, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; технологию производства, производственное оборудование и правила его технической эксплуатации; правила и средства контроля соответствия технического состояния оборудования требованиям безопасности ведения работ; нормативно-правовые акты по вопросам охраны труда и пожарной безопасности.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. Требовать от обучающихся выполнения производственных заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка Предприятия, санитарных, противопожарных и иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанных с практическим обучением.

4.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением обучающихся,

вносить предложения руководителю Техникума о поощрении отдельных обучающихся.

4.2.3. Принимать участие в процедуре оценки практического опыта, общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе обучения.

4.3. Наставник обязан:

4.3.1. Ознакомить обучающихся с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и правилами Предприятия.

4.3.2. Проводить обучение в соответствии с графиком учебного процесса техникума и контролировать работу, выполняемую обучающимися самостоятельно, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

4.3.3. Готовить для обучающихся задания в соответствии с рабочими программами учебной практики и производственной практики. Предоставлять необходимое оборудование и расходные материалы, техническую документацию и иное для качественного выполнения заданий. Делать анализ результатов проделанной работы, выявлять "слабые места" в процессе выполнения "реального задания".

4.3.4. Рационально организовывать труд обучающихся и эффективно использовать оборудование Предприятия в процессе обучения.

4.3.5. Не реже одного раза в неделю информировать представителя Техникума о процессе адаптации обучающихся на производстве, дисциплине и поведении, результатах своего влияния на их профессиональное становление.

4.3.6. Наставник несет персональную ответственность за качество обучения в период практического обучения на Предприятии.

4.3.7. График выполнения трудовых обязанностей наставника должен соответствовать графику учебного процесса Техникума.

4.4. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя Предприятия 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 Техникума; производственной необходимости.

4.5. Реализация функций наставничества предшествует прохождению наставником стажировки в Техникуме по профилю реализуемой на Предприятии программы профессионального обучения. Стажировка направлена на расширение представлений наставника о технологиях обучения обучающихся в Техникуме, развитие навыков управления группой обучающихся, освоение психолого-педагогических основ производственного обучения.

4.6. Размер и порядок поощрения наставника за проведение профессионального обучения устанавливается Предприятием.

4.7. Организация и проведение наставничества обучающихся на Предприятиях регламентируется настоящим Положением, годовым календарным графиком учебного процесса Техникума, договорами о сотрудничестве в области подготовки специалистов среднего звена между Предприятиями и Техникумом, договорами о прохождении производственной практикой между обучающимися Техникума и Предприятиями.

4.8. Для организации и проведения наставничества Предприятие:

4.8.1. Закрепляет за обучающимся или группой обучающихся наставника и информирует об этом Техникум;

4.8.2. Согласует с руководством Техникума сроки прохождения стажировки наставником и направляет на стажировку наставника в Техникум по соответствующему направлению профессионального обучения;

4.8.3. Обеспечивает соответствие графика работы наставника графику реализации программы профессионального обучения на Предприятии и создает условия для работы наставника с обучающимся или группой обучающихся;

4.8.4. Обеспечивает выполнение наставником программы профессионального обучения, проведение инструктажа с обучающимися;

4.8.5. Контролирует деятельность наставника в рамках реализации программы профессионального обучения на Предприятии.

4.9. Для организации проведения наставничества Техникум:

4.9.1. Контролирует выполнение наставником программы профессионального обучения.

4.9.2. Согласует с руководством Предприятия сроки прохождения стажировки наставника и организует стажировку наставника по соответствующему направлению профессионального обучения с основами педагогики и психологии.

Привлекает наставника к участию в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе изучения ОПОП в соответствии с ФГОС СПО, в работе комиссии по присвоению квалификации по профессиональным модулям в соответствии с приказом директора Техникума о составе комиссии.

5. ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА «СТУДЕНТ – СТУДЕНТ»

5.1. Модель наставничества «Студент – студент» – это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессиональноличностного саморазвития студента-наставника и его подопечных, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» (обучающийся, победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс).

5.2. Наставник обязан:

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;
- контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;
- личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- разрабатывать совместно со студентом план индивидуального развития;
- вести записи наставника;
- совместно подготавливать «портфолио достижений» обучающегося.

5.3. Данная модель наставничества позволяет:

- транслировать лучшие достижения;
- привлекать лучших студентов к учебно-тренинговой деятельности;
- способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов наставников;
- формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

5.4. Целевая группа: обучающиеся

5.5. Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество.

5.6. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

- внедрение технологии «социального лифта»;
- профориентационные мероприятия;
- процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
- освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
- учебную мотивацию;
- проектную деятельность
- научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движение.