

Государственное бюджетное
профессиональное
образовательное учреждение
Астраханской области
«Астраханский колледж
вычислительной техники»
(ГБПОУ АО «АКВТ»)



ПОЛОЖЕНИЕ

10.11.2020 № 2
Астрахань

О программе наставничества в ГБПОУ АО «Астраханский колледж вычислительной техники»

1. Пояснительная записка.

Настоящее Положение «О программе наставничества в ГБПОУ АО «АКВТ», осуществляющего образовательную деятельность по профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования (далее – Положение) разработано в целях достижения результатов федерального проекта «Молодые профессионалы» и Национального проекта «Образование».

Программа наставничества, определенная данным Положением, соответствует государственной политике в области модернизации профессионального образования и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием наставничества в колледже.

Целью внедрения программы наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого 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 и педагогических работников (далее - педагоги).

Задачи внедрения программы наставничества:

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

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

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

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

Программа наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого субъекта:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе;

- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;

- обучающегося по программе среднего профессионального образования, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;

- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры.

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;

- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Внедрение программы наставничества может повлиять также на решение следующих проблем обучающегося:

- низкую мотивацию к учебе, неудовлетворительные образовательные результаты, дисциплинарные затруднения;

- низкую информированность о карьерных и образовательных возможностях, отсутствие осознанного выбора пути будущего профессионального развития;

- трудности, связанные с невозможностью эффективно совмещать получение образования и рабочую деятельность по специальности;

- низкий уровень общей культуры, неразвитость метакомпетенций, отсутствие или неразвитость навыков целеполагания, планирования и самореализации, пессимистичные ожидания от будущего и самого общества;

- низкий уровень общепрофессиональных и профессиональных компетенций, как следствие – не востребованность на рынке труда;

- отсутствие мотивации и возможностей для участия в программах поддержки обучающихся и выпускников;

- невозможность реализовать свой предпринимательский или профессиональный потенциал в силу отсутствия опыта и ресурсов.

В Положении используются следующие понятия и термины:

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

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.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий,

направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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".

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 колледжа либо организации из числа его социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции

самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

Сообщество образовательной организации - сотрудники колледжа, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые

объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2. Нормативные основы программы наставничества.

- Конвенция о правах ребенка, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 20 ноября 1989 г., ратифицированной Постановлением ВС СССР от 13 июня 1990 г. N 1559-1.

- Конституция Российской Федерации.

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

- Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании

Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.).

- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-р.

- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года (утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. N 996-р).

- Трудовой кодекс Российской Федерации.

- Распоряжение министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «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».

- Распоряжение министерства образования и науки Астраханской области № 219 от 09 октября 2020 г. «О внедрении 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».

- Устав колледжа.

- Положение о педагогическом совете.

- Положение о методическом совете.
- Приказы директора колледжа.

3. Формы наставничества

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В ГБПОУ АО «АКВТ» будут реализовываться следующие формы наставничества:

- «преподаватель - обучающийся»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «работодатель - обучающийся»;
- «обучающийся - обучающийся»;

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы

Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В форме наставничества «преподаватель - обучающийся» наставляемым является обучающийся в возрасте от 16 лет.

В форме «преподаватель – преподаватель» возрастной параметр не задается.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

4.Реализация Программы

Реализация наставнической программы происходит через:

1. Разработку и издание ряда распорядительных документов:

- приказа о внедрении целевой модели наставничества на уровне колледжа;
- протокола заседания Педагогического совета колледжа;

- плана реализации программы наставничества;
- положения о программе наставничества в колледже;
- Дорожной карты внедрения программы наставничества в колледже;
- приказа о закреплении наставнических пар (групп) и др.

2. Работу куратора с двумя базами:

- базой наставляемых;
- базой наставников.

3. Работу Рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества в колледже.

5. Ожидаемые результаты внедрения программы наставничества.

5.1. Повышение эффективности образовательной деятельности через

- измеримое улучшение показателей (образовательных, спортивных, культурных):

- увеличение числа выпускников с дипломами с отличием, завершивших обучение на «хорошо» и «отлично», имеющих индивидуальные достижения в конкурсах, чемпионатах, соревнованиях;

- рост числа студентов, способных самостоятельно строить индивидуальные образовательные/карьерные траектории, в т.ч. трудоустройство по профилю освоенной профессии/специальности;

- улучшение психологического климата в колледже;

- реализация социальных проектов, волонтерского движения, предупреждение безнадзорности и правонарушений среди несовершеннолетних и т.д.,

- повышение показателей успеваемости обучающихся.

5.2. Формирование активной гражданской позиции.

5.3. Повышение уровня сформированности у обучающихся ценностных и жизненных позиций и ориентиров.

5.4. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и педагогических сотрудников колледжа, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5.5. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

5.6. Включение в систему наставнических отношений обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

6. Целевые индикаторы Программы

6.1. Разработка и реализация наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, ед.

6.2. Участие в профессиональных наставнических мероприятиях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками, ед;

6.3. Вовлечение в реализацию программы наставничества специалистов предприятий и организаций, имеющих высшее образование либо среднее профессиональное образование, в рамках направлений подготовки профессий и специальностей среднего профессионального образования, соответствующих запросам наставляемых колледжа, ед.;

6.4. Качественный рост успеваемости и сохранность обучающихся в студенческих группах, %;

6.5. Отсутствие жалоб родителей обучающихся на качество образовательных услуг, ед.

6.6. Наличие собственных профессиональных работ (методических разработок) молодого специалиста, ед.

6.7. Личное участие в научно-методических мероприятиях и подготовка обучающихся к мероприятиям разного уровня, ед.

6.8. Успешное прохождение молодыми (начинающими) педагогами процедур аттестации на соответствие занимаемой должности/ на квалификационную категорию, %.

6.9. Количество обучающихся, участвующих в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства (внутриколледжного, регионального, всероссийского уровня), чел.

6.10. Количество обучающихся, участвующих в соревнованиях Ворлдскиллс Россия по профессиям и специальностям СПО, чел.

6.11. Численность выпускников очной формы обучения, сдавших демонстрационный экзамен в рамках ГИА, чел.

6.12. Доля выпускников, трудоустроенных по полученной профессии/специальности, %.

7. Структура управления реализацией программы наставничества

Общее руководство реализацией программы осуществляет заместитель директора колледжа по учебно-методической и воспитательной работе.

Рабочая группа

1. Изучает нормативно-правовую документацию по внедрению и реализации программы.

2. Разрабатывает Положение о программе наставничества.

3. Разрабатывает Дорожную карту.

4. Проводит информирование педагогического коллектива, обучающихся и родителей о программе наставничества.

5. Проводит анкетирование и консультирование по вопросам внедрения программы.

Куратор

1. Формирует базы наставников и наставляемых.

2. Организует обучение наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения).

3. Осуществляет контроль процедуры внедрения программы наставничества.

4. Осуществляет контроль проведения программ наставничества.

5. Участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества.

6. Проводит мониторинг результатов эффективности реализации программы наставничества.

8. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Организация систематического мониторинга программы наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Цели мониторинга:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого(группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

Оформление результатов.

Отчет в виде статистического анализа, собранных в результате анкетирования (тестирования), данных.

По результатам опроса (анкета куратора) в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Анализ проводит куратор программы.

Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Этап 2. Второй этап мониторинга позволит оценить: мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

Цели мониторинга влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

Задачи мониторинга:

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Оформление результатов

Отчет в виде статистического анализа, собранных в результате анкетирования (тестирования), данных.

9. Мотивация и поощрение наставников.

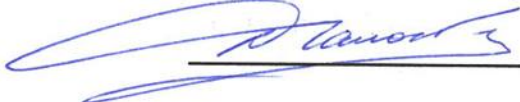
- 9.1. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях.
- 9.2. Проведение внутриколледжных конкурсов среди наставников;
- 9.3. Награждение почетными грамотами колледжа "Лучший наставник"
- 9.4. Поддержка системы наставничества через СМИ, на официальном сайте колледжа;
- 9.5. Материальное поощрение наставников.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по УМВР

 С.В. Расторгуева

Руководитель службы Пико

 Д.Г. Чалов