

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Загвоздина Любовь Генриховна
Должность: Директор
Дата подписания: 29.11.2022 12:35:32
Уникальный программный ключ:
8ea9eca0be4f6fdd53da06ef676b3f826e1460eb

Автономная некоммерческая организация профессионального образования
«Челябинский колледж Комитент»
(АНОПО «Челябинский колледж Комитент»)

СОГЛАСОВАНО
на заседании
Педагогического совета,
протокол № 04 от 30.05.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ЗАКРЕПЛЕНИИ ПАР «НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ» И
ПРИМЕНЕНИЕ МЕР СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ В СИСТЕМУ НАСТАВНИЧЕСТВА
В АНОПО «ЧЕЛЯБИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ КОМИТЕНТ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о закреплении пар «наставник –наставляемый» и применение мер стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества в АНОПО «Челябинский колледж Комитент» (далее - Положение) разработано с целью обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

2. Формы наставничества

2.1. В колледже применяются разнообразные формы наставничества по отношению к наставнику или группе наставляемых:

- А) "педагог - педагог",
- Б) "студент - студент",
- В) "педагог - студент",
- Г) "работодатель - студент" и др.

2.2. Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации/предприятия) и региона.

2.3. На основе данных форм наставничества могут быть разработаны и формы наставничества, внедряемые организациях дополнительного образования. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

2.4. Организация работы в рамках всех форм не потребует большого привлечения ресурсов, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) образовательных организаций, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

2.5. Планируемые результаты реализации наставнических программ закрывают почти все ключевые проблемные зоны современной системы – от образовательных задач до вопросов благосостояния и экономического развития региона.

2.6. Система взаимодействия наставнических форм позволит создать широкое педагогико-профессиональное движение, включающее в единое сообщество представителей разных социальных групп, институтов и поколений, чьи усилия будут направлены на развитие образовательной и экономической систем России в целом и будущего поколения – детей и молодежи – в частности.

А) Форма наставничества «педагог - педагог»

Данная форма наставничества «педагог - педагог» 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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Среди

основных задач 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 учителя 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 педагога.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в колледже. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Вариации моделей внутри формы «педагог – педагог» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог – 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 («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время проведения занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, 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).

Форма наставничества «педагог - педагог» может быть использована как часть реализации на в колледже профессиональной подготовки, как элемент повышения квалификации. Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Б) Форма наставничества «студент - студент»

Данная форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации. Реализуется по модели «равный – равному».

Цели реализации формы наставничества «студент – студент» является повышение интереса у студентов к обучению в образовательной организации, а также разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями.

В процессе данного взаимодействия происходит сопровождение процесса социализации и профилизации студентов, через включение их в студенческое сообщество, а также в общение, взрослыми наставниками и как следствие развитие у наставляемых гибких навыков и межпредметных/метапредметных компетенций.

Одной из задач реализации формы наставничества «студент – студент» является создание актива студентов в академических группах и актива организации реализующих различные формы студенческого самоуправления.

Учитывая индивидуальные особенности студентов, данная форма наставничества способствует быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к социальным нормам учреждения.

Взаимодействие «студент – студент» позволяет обеспечивать методическую помощь и контроль со стороны наставников. Определение наставников в данной схеме может происходить по двум вариантам: личное желание и/или по предложению заместителя руководителя учреждения по воспитательной работе и приказу (распоряжению) директора образовательной организации.

Для эффективной работы наставников с группой их количество может варьироваться от 3 до 5 человек. При этом сами наставники выстраивают взаимодействие с куратором группы, который координирует сотрудничество наставников с подразделениями образовательной организации, по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем.

Куратор консультирует наставников по вопросам планирования и организации внеучебной деятельности наставляемых, а также помогает в ведение отчетной документации наставника и другой документации.

При определении наставниками личностных и профессиональных дефицитов, обучающихся выстраивает коррекционную работу. Наставником может являться студент старшего курса, активно участвующий в деятельности органов самоуправления образовательной организации, имеющий хорошую успеваемость (без академических задолженностей) и владеющий личностными характеристиками, позволяющими положительно влиять на наставляемых.

Наставляемые – это обучающиеся чаще всего первого/второго курсов. Запрос на группу /студента, который определяется как наставляемый может идти от самого студента или от потребности образовательной организации, например, участие в конкурсе профессионального мастерства.

Мотивация студентов, желающих быть наставниками, может стимулироваться возможностью приобретения опыта управленческой деятельности, повышение собственного статуса (рейтинга). Мотивацией может быть также взаимодействие с менторами–консультантами и профессионально–личностное развитие (обогащение).

Взаимодействие наставника и наставляемого осуществляется в следующих видах деятельности:

- проектная деятельность,
- волонтерство,
- подготовка к культурно-массовым мероприятиям,
- классные часы,
- студенческое самоуправление,
- совместное участие в конкурсах,
- совместное посещение/организация мероприятий.

Формой отчетности будет являться два документа: дневники, отчет наставника. При необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий (работы) и оценивает отчет.

В) Форма наставничества «педагог –студент»

Данная форма предполагает взаимодействие педагога и обучающегося образовательной организации. Целью такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование активной жизненной позиции обучающегося, адаптации в объединении, повышение мотивации к образовательной деятельности и улучшение предметных и метапредметных результатов, а также создание условий для выстраивания личностной образовательной траектории.

Вторичными целями не менее значимыми можно выделить освоение метакомпетенций и создание условий для профессионального самоопределения и формирование потенциала для построения успешной карьеры.

Результатом данной формы наставничества будет высокий уровень включенности наставляемых в разноплановые и разноуровневые образовательные процессы, что повлияет на формирование положительного имиджа образовательной организации, а также окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в объединении. В системе дополнительного образования такая форма наставничества будет реализовываться во взаимодействии со специалистами, имеющими разный уровень квалификации и ступень в иерархии управления, что позволяет сформировать у студента профессиональные компетенции и скорректировать образовательную траекторию.

Вариации моделей внутри формы «педагог – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника:

- взаимодействие «педагог – неуспевающий студент». Классический вариант педагогической и психологической поддержки обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в коллективе. В качестве наставника может выступить педагог, который работает в тесном контакте с другими педагогами, психологом, социальным педагогом

- ;

- взаимодействие «педагог – пассивный студент». Психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции.

- взаимодействие «педагог – одаренный студент», в процессе которого происходит психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д.

- взаимодействие «педагог – ребенок с ОВЗ/ребенок–инвалид», в процессе которого происходит педагогическая и психологическая поддержка такого ученика, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в коллективе. В качестве наставника выступает педагог, который работает в тесном контакте с психологом, социальным педагогом, методистом.

Область применения в колледже может быть реализована через: проектную деятельность; создание клуба по интересам с лидером наставником; создание продукта, выездные мероприятия; присутствие на занятиях (определение образовательной траектории); совместное создание проекта или продукта; мероприятия институционального уровня.

Г) Форма наставничества «работодатель – студент»

Данная модель может быть реализована в колледже при организации и проведения профориентационных мероприятий и/или профессиональных проб, обучающихся в рамках реализуемой образовательной программы среднего профессионального образования.

Целью реализации формы наставничества «работодатель – студент» является с одной позиции разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста и повышение его профессионального потенциала. С другой стороны, создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей раскрывать и реализовывать личностный потенциал обучающихся.

Также можно выделить следующие задачи:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- становление профессионального самопознания;

- создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке и др.

Вариации моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого. Представлены четыре основные варианта:

- 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 или 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 своим 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. В этой модели конкретной формы, при регулярной занятости сотрудника в роли наставника с целью привлечения им новых молодых кадров в организацию, возможно и рекомендуется поощрение наставника дополнительными днями отпуска в счет потраченных на наставническую деятельность и иными формами нематериального поощрения.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки. Обучающиеся смогут более осознанно подходить к выбору своей профессиональной деятельности, знакомясь с внутренними аспектами той или иной деятельности.

Наставником в данной модели может быть профессионал с большим (от 10 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией и желающий включиться в данную форму наставничества. Личностные качества не менее значимыми, так как он должен обладать развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Он также должен быть способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, поддерживающий стандарты и правила организации. Возможно, что наставником станет выпускник того же учреждения, что позволит более системно показать вхождение в профессию. Совместная деятельность организации (фирмы, предприятия и т.д.) и предприятия может идти за счет совместной проектной деятельности, выездных мероприятий, экскурсии на предприятия, возможно и участие в грантах от предприятий, знакомство и освоение отдельных рабочих программ и курсов, возглавляемые представителем организации.

Формирование пар «наставник – наставляемый» происходит при следующих условиях:

- 1) анкетирование обеих сторон с последующим соединением подходящих друг другу участников;
- 2) групповая встреча наставников от организации (фирмы, предприятия и т.д.) с наставляемыми (студент/педагог) с последующим общением и обоюдным выбором.;
- 3) проектный день с посещением наставляемыми организации (фирмы, предприятия и т. д.) и последующим сбором обратной связи от них.

Завершение взаимодействия «наставник – наставляемый» происходит после представления конкретных результатов взаимодействия, которыми может стать: защита проекта, представление бизнес-модели, определение образовательной траектории, представление результатов стажировки, тестирование на предмет овладения профессиональными/гибкими навыками. Важным моментом является оценка работы наставника и наставляемого посредством анкетирования.

Мотивация для наставников в данной модели может быть за счет поощрение за реализацию программы наставничества, а также признание профессионального мастерства специалиста и возможность тиражирования авторского наставнического опыта и практики. Не менее значимой мотивацией будет получение ценных и подготовленных кадров, а со стороны обучающихся выстраивание вертикали отношений с наставником.

3. Ожидаемые результаты организации работы наставников

3.1. Результатом правильной работы наставников является:

- измеримое улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- привлечение дополнительных ресурсов и сторонних инвестиций в развитие инновационных образовательных и социальных программ субъекта Российской Федерации и образовательной организации благодаря формированию устойчивых связей между образовательными организациями и бизнесом, потенциальному формированию сообщества благодарных выпускников.

4. Меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества

4.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов относится поддержка системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

4.2. В целях популяризации роли наставника рекомендуются следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "Наставник+" и т.д.;
- поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, например, "Наши наставники": истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);
- участие руководителей всех уровней в программах наставничества;

- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.;
- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров "Наши наставники", которые распространяются среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

4.3. Предоставляются нематериальные (моральные) формы поощрений наставников. Поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона).

4.4. Кандидатуры претендентов предоставляются представителями колледжа в органы управления образованием. Порядок выбора лучшего наставника из числа представленных кандидатур утверждается приказом органа управления образованием субъекта Российской Федерации; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

- почетной грамотой;
- почетного звания "Лучший наставник";
- нагрудным знаком наставника;
- иные.

Также могут применяться в целях поощрения:

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющих наставника для участия в программе;
- предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);

Нематериальное поощрение на рабочем месте:

- получение дополнительных дней к отпуску;
- иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.