

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Башкортостан
Средний специальный музыкальный колледж

Рассмотрено и принято
на заседании Совета колледжа
Протокол № 2
от 23 сентября 2022 г.

«Утверждаю»

Директор ГБПОУ РБ

Средний специальный музыкальный
колледж



Р.Р. Сагитов

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБПОУ РБ Средний специальный
музыкальный колледж

2022г

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях достижения результатов паспорта регионального проекта Республики Башкортостан «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования и регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программы наставничества в ГБПОУ РБ Средний специальный музыкальный колледж, в том числе с применением лучших практик обмена опытом.

Положение разработано в соответствии со следующими нормативно - правовыми документами:

– Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ №1-481 от 26.05.2020 г. «О выполнении показателей регионального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» по вовлечению в различные формы наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования».

– Постановление Министерства просвещения РФ от 24 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

С учетом:

– письма Министерства просвещения РФ от 23 января 2020 г. № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации наставничества в ГБПОУ РБ Средний специальный музыкальный колледж, устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.3. Целями наставничества являются: максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодежи.

1.4. Задачи реализации целевой модели наставничества в колледже:

– улучшение показателей в профориентационной, образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально

продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которой являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

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

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

– формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;

– обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

– привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности.

1.5. Наставничество, как вид деятельности, может представлять собой индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Целевая модель наставничества в колледже реализуется на основании приказа директора.

2.2. Руководство и контроль за деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора колледжа.

2.3. Рабочая группа осуществляет сопровождение, мониторинг, оценку и контроль выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

2.4. Кураторы реализации Целевой модели наставничества назначаются приказом директора колледжа.

2.5. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

2.6. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями, и иными лицами колледжа, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

2.7. Наставляемыми могут быть обучающиеся колледжа:

- обучающиеся, проявившие выдающиеся способности;
- обучающиеся проходящие производственную практику;
- обучающиеся, демонстрирующие низкие образовательные результаты;
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья;
- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей;
- обучающиеся, попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- не принимающие участие в жизни колледжа, отстраненные от коллектива.

2.8. Наставляемыми могут быть педагоги колледжа:

- молодые специалисты, выпускники колледжа;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

Наставниками могут быть представители колледжа:

- студенты, мотивированные помочь младшим учащимся в развитии их образовательных, профориентационных, спортивных, творческих результатов деятельности, в вопросах адаптации;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- квалифицированные сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

2.9. База наставляемых и база наставников определяется в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

3. Формы программ наставничества

3.1. Целевая модель наставничества обучающихся, осваивающих интегрированную образовательную программу в области искусств, включает следующие формы наставничества:

- студент - студент;
- студент - ученик;
- педагог - педагог;
- педагог - студент.

3.2. Реализация программы наставничества осуществляется в течение определенного срока, действие программы может быть продлено в силу объективных причин по решению куратора, наставника и наставляемого.

3.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи - планирования.

4. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе

4.1. Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

4.2. Наставник должен обладать рядом личностных и профессиональных качеств:

- коммуникабельностью;
- педагогическими навыками;
- отличными показателями в труде;
- профессиональными знаниями по специальности;
- личным желанием исполнять роль наставника.

Наставники могут быть избраны из числа:

- педагогических работников колледжа;
- обучающихся;
- победителей региональных и всероссийских конкурсов олимпиад,
- работников предприятий, осуществляющих деятельность по профилю реализуемых образовательных программ колледжа.

4.3. Численность наставников определяется по мере необходимости и количества стажеров (обучающихся).

Обсуждение кандидатур может быть проведено на открытом педагогическом совете (Совете колледжа), назначение должно быть добровольным.

5. Права, обязанности и задачи наставников и наставляемых

5.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, локальными актами колледжа, Коллективным договором.

5.2. Сфера ответственности наставников:

- ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- конструктивная оценка подготовки обучаемого: анализ знаний на основании вопросов, ошибок;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- планирование занятий, совместных встреч.

Наставник имеет право:

- привлекать других сотрудников для расширения профессиональных компетенций наставляемого;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых производственных заданий, отчетную документацию наставляемого.

5.3. Обязанности наставника:

- осуществлять необходимое обучение в оговоренные сроки, контролировать и корректировать деятельность наставляемого;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- с согласия администрации колледжа привлекать для обучения наставляемого необходимых специалистов;
- подводить итоги деятельности по программе наставничества.

5.4. Сфера ответственности наставляемого:

- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

5.5. Наставляемый имеет право:

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с учебной и/или профессиональной деятельностью;
- рассчитывать на оказание психолого-педагогического сопровождения;

– участвовать в районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством о замене наставника.

5.6. Обязанности наставляемого:

– выполнять индивидуальную траекторию профессионального развития;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;

– информировать наставника о применении методов и форм работы в своей учебной и профессиональной деятельности;

– совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;

– периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.7. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на рабочую группу и заместителя директора соответствующего направления.

5.8. Методическая служба колледжа оказывает методическое сопровождение в формировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в колледже.

5.9. Психологическая служба колледжа может проводить анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых; анализирует результаты и помогает куратору в проведении собеседования и формировании пар наставника-наставляемого.

6. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

6.1. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе. Основные критерии формирования наставнических пар / групп:

– профессиональный профиль или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

– у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно работать в рамках программы наставничества.

6.2. С наставниками, приглашенными из других учебных заведений, может быть заключен договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

7. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества

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

7.2. Наставник заполняет отчет по итогам полугодия (или по завершению программы). Отчет проверяется куратором и содержит информацию,

раскрывающую критерии оценки наставников. При необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в план мероприятий.

7.3. Результаты деятельности наставника оценивает заместитель директора по учебной работе 1 раз в семестр при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

8. Критерии эффективности работы наставника, формы и условия его поощрения

8.1. В колледже поддерживается система мотивации и стимулирования наставничества. Условиями поощрения является достижение планируемых результатов реализации наставнической программы.

8.2. Критерии эффективности программы наставничества являются:

- мнение всех участников наставнической программы;
- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;
- повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;
- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

8.3. В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:

- проведение мероприятий по популяризации роли наставника;
- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников внутри на региональном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети;
- размещение фотографий на доске почета «Лучшие наставники»;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

9. Условия публикации результатов программы наставничества на сайте колледжа и организаций-партнеров

9.1. Для размещения информации о внедрении методологии наставничества на официальном сайте колледжа создается специальная вкладка.

9.2. Результаты программ наставничества публикуются после их завершения.