

Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский техникум информационных технологий»

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора №189
от «08» апреля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставнической деятельности в ОГБПОУ «Томский техникум информационных
технологий»

г. Томск, 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в ОГБПОУ «Томский техникум информационных технологий» (далее - техникум) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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"), Уставом техникума и определяет порядок организации различных форм наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных и воспитательных технологий в техникуме.

1.2 Настоящее положение определяет цели и задачи системы наставничества в техникуме, устанавливает статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества, определяет требования к мониторингу и оценки качества процесса реализации наставничества в техникуме.

2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

Наставничество - система передачи навыков, умений и опыта, трансляция корпоративных ценностей организации опытным квалифицированным специалистом студенту, будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту.

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.

Наставляемый - участник программы наставничества студент (педагог) профессиональной образовательной организации, 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.

Наставник — «работодатель» — высококвалифицированный специалист или опытный сотрудник организации, который помогает студенту, будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести опыт трудовой деятельности.

Наставник-навигатор - педагогический работник, который осуществляет сопровождение студентов на учебной и производственной практике в условиях предприятий, оказывает им педагогическую поддержку, направленную на устранение образовательных дефицитов студентов, т. е. создание условий для формирования у них готовности к трудовой деятельности, самостоятельно решать различные личностные, образовательные и профессиональные задачи.

Наставник –амбассадор - это активный студент 2-4 года обучения, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, критическим и творческим типом мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, постоянный участник акций, конкурсов и олимпиад различного уровня, член Студенческого совета техникума.

Форма наставничества - способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары, участники которой находятся в заданной обстановке 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.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся техникума, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее - педагоги) техникума в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2 Задачами наставничества являются:

- формирование благоприятных условий для проявления и развития индивидуальных качеств и творческих способностей у обучающихся;
 - обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
 - обеспечение эффективного сопровождения студентов на практике в условиях предприятий, развитие у студентов интереса к трудовой деятельности и формирование ответственного и сознательного отношения к профессиональной деятельности;
 - ускорение процесса формирования основных профессиональных навыков, развитие способности у студентов самостоятельно и качественно выполнять профессиональные задачи на практике в условиях предприятия;
 - оказание помощи в адаптации студентов-практикантов к условиям трудовой деятельности, знакомство с корпоративной культурой организации, отдельного подразделения, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего корпоративной этике и правилам организации;
 - способствование приобретению студентом актуализированных навыков при решении дополнительных образовательных задач для успешного участия в олимпиадном и чемпионатном движениях, конкурсах профессионального мастерства.
- 3.3 Внедрение системы наставничества в ОГБПОУ «ТТИТ» предполагает осуществление следующих функций:
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
 - осуществление персонализированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности техникума;
 - проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
 - обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;
 - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества, в формате непрерывного образования.

4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1 Наставничество организуется на основании приказа директора техникума.

4.2 Руководство деятельностью по наставничеству осуществляют кураторы: менеджер ЦСТВ, заместитель директора по УМР, социальный педагог, руководитель центра компетенций.

4.3 Для реализации наставнической деятельности формируются базы данных: база наставляемых и база наставников.

4.4 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется административными работниками назначенными ответственными за реализацию форм наставничества в техникуме.

4.5 Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- первого курса, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающие участия в мероприятиях, отстраненные от коллектива и любого вида активной деятельности;
- первого курса, демонстрирующие заинтересованность в образовательном процессе, активной студенческой жизни, нуждающиеся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов;
- проходящие производственную практику на предприятиях.

4.6 Наставляемыми могут быть педагогические работники:

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

4.7 Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные оказать помощь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогические работники и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке техникума;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.8 Участие наставников и наставляемых в системе наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9 Формирование наставнических пар/групп осуществляется закрепляется приказом и/или распоряжением директора техникума, договором или другим локальным актом.

5. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1 Для успешной реализации системы наставничества, исходя из образовательных потребностей техникума в целевой модели наставничества рассматриваются четыре формы наставничества: «студент - студент», «педагог - педагог», «педагог-студент», «работодатель - студент».

5.2 Форма «Студент - студент» предполагает взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из студентов находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать влияние на наставляемого, при этом без использования строгой субординации.

Взаимодействие участников наставничества осуществляется по принципу «равный-равному», который предполагает социальный контакт на основе обмена знаниями и навыками между наставником и наставляемым.

5.3 Форма «Педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога или нового специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

5.4 Форма «Педагог – студент» предполагает взаимодействие педагога, обладающего профессиональными компетенциями, личностной готовностью к воспитательной работе, высокой нравственной культурой и обучающегося, который оказался перед ситуацией

сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в студенческом коллективе.

5.5 Форма «Работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

5.6. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;
- 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 и пр.;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в техникуме.

5.7. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в техникуме, в том числе - с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «педагог-педагог») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- 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;
- обращаться к администрации с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к директору техникума с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Способы реализации наставничества

Виды наставничества	Определение	Преимущества
---------------------	-------------	--------------

Традиционное наставничество «один на один» (индивидуальное)	Наставник, как правило, успешный и опытный профессионал, работает с менее опытными подопечными для улучшения работы, карьерного роста и налаживания рабочих связей	В центре внимания – профессиональное развитие подопечного - Наставник передает свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, подопечным (или как достичь успеха) - Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию - Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции
Групповое наставничество	За студентом закреплен один наставник, но при решении производственных задач возможно привлечение других наставников («Круги наставничества»)	- Группа наставников советует подопечным, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идеи - Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации
Скоростное наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества	- Скоростное наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников - Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника вопросам тенденций, технологий и т.д.	- Помимо общих преимуществ, реверсивное Наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников - Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому
Виртуальное наставничество	Советы рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн	- Сотрудник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется - Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами подразделения и внешних сетей - Виртуальное наставничество обеспечивает поддержку производительности и передачу неформализованных знаний

6.2.Формы взаимодействия

Педагог - педагог	Студент амбассадор - студент	Наставник на производстве - студент	Преподаватель -наставник (мастер) - студент
Беседа	Беседа	Информирование инструктирование	Индивидуальные занятия, консультации
Мастер-классы	Мастер-классы	Профессиональные пробы	Совместная деятельность по учебной и практической подготовке к участию чемпионатном и олимпиадном движении, в конкурсах профессионального Мастерства и конференциях
Консультации	Классные часы	Мастер-классы	Практическое занятие
Конкурсы	Совместная внеурочная деятельность	Совместная деятельность на учебной и производственной практике	Тренинг
Курсы	Социокультурные мероприятия	Конкурсы	Патронаж
Методическое сопровождение	Тренинги	Совместные мероприятия	Контроль
Контроль	Контроль	Контроль	

6.3.Механизмы реализации наставничества на производстве:

- Соглашение о сотрудничестве профессиональной образовательной организации с предприятием.
- Договор о сетевой форме реализации образовательной программы.
- Договор на все виды практик.
- Согласование программы и графика практики с предприятием.
- Целенаправленный поиск наставника в соответствии с профилем компетенций студента.
- Формирование программы наставничества.
- Разработка плана профессионального роста студента.
- Проведение входного / выходного тестирования.

6.4. Профиль наставника

Вид деятельности: Наставническая деятельность по передаче знаний, навыков и умений, трансляции корпоративных ценностей студенту на учебной и производственной практике в условиях предприятий, / будущему специалисту или менее квалифицированному специалисту предприятия.

Неравнодушный профессионал 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 студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник той же образовательной организации, член сообщества благодарных выпускников.

Компетенции наставника

№ п/п	Компетенции	Характеристика компетенции
1	Коммуникативные навыки	- умение последовательно объяснять
		- умение отвечать на вопросы
		- умение решать нестандартные ситуации
2	Профессиональные навыки	- опыт работы не менее 3 лет
		- результативность по ключевым показателям
		- соблюдение регламентов
		- выполнение функциональных обязанностей
		- знание структуры подразделения
3	Лояльность	- лояльность к профессии
		- лояльность к организации
4	Познавательные способности	- переключаемость внимания
		- оперативная память
		- мышление (анализ, логика)
		- умение структурировать информацию
5	Менеджерский потенциал	- умение планировать работу
		- умение мотивировать
		- умение контролировать
6	Личностные качества	- терпение/ толерантность
		- ответственность

6.5. Программа наставнической деятельности на предприятии

	Наименование этапа	Участие наставника навигатора	Участие наставника работодателя
1	Прогностический:		
1.1	Определение целей взаимодействия	Подбор студентов под определенные требования предприятия Объяснение процесса наставничества	Определение основных требований специалисту
1.2	Выстраивание отношений взаимопонимания и доверия	Подготовка студентов к собеседованию	Собеседование, анкетирование

1.3	Определение круга обязанностей и полномочий	Согласование «должностной инструкции»	Формирование «должностной инструкции»
1.4	Выявление недостатков в умениях и навыках студента-практиканта	Анализ полученных результатов	Тестирование, опрос, проверка практических навыков
2	Практический		
2.1	Разработка программы обучения и адаптации	Подготовка программы производственной практики согласование внесенных изменений	Внесение корректировки в программу практики
2.2	Корректировка профессиональных умений студента практиканта, обучение	Наблюдение процессом обучения адаптации студента практиканта	Обучение студента практиканта Обратная связь, основываясь на наблюдении за поведением и результатами обучения
2.3	Разработка экзаменационных материалов и проведение квалификационного экзамена	Подготовка примерного задания для квалификационного экзамена, участие в экзамене в составе экзаменационной комиссии	Подготовка и проведение квалификационного экзамена
3	Аналитический		
3.1	Определение уровня профессиональной адаптации студента-практиканта и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей	Анализ производственной характеристики, итогов квалификационного экзамена	Заполнение производственной характеристики, отзыва о прохождении практики

6.6. Механизмы реализации наставничества в профессиональной образовательной организации:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Обучение наставников.
- Формирование базы преподавателей – наставников.
- Разработка положения, методических рекомендаций, программы наставничества.
- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп.
- Завершение наставничества.

6.7. Программа наставнической деятельности в профессиональной образовательной организации

«Преподаватель – студент»

	Наименование этапа	Участие педагога-наставника	Участие студента
1	Прогностический:		

1.1	Определение целей взаимодействий	Подбор студентов для подготовки к участию в олимпиадном, чемпионатном движении, конкурса, конференциях. Объяснение процесса наставничества	Согласие на участие в подготовке олимпиадному, чемпионатному движениям, конкурсам, конференциям. Принятие своей роли наставляемого
1.2	Выстраивание отношений взаимопонимания и доверия	Прохождение курсов повышения квалификации по психолого-педагогическому сопровождению барьеров	Собеседование, анкетирование
1.3	Определение круга обязанностей и полномочий	Ознакомление и подписание нормативных актов о реализации модели наставничества в профессиональной образовательной организации	Ознакомление с нормативно-правовой базой по реализации наставничества
1.4	Выявление недостатков в умениях и навыках наставляемого (студента)	Анализ полученных результатов	Тестирование, опрос, проверка практических навыков
2	Практический		
2.1	Разработка программы индивидуальных занятий	Подготовка программы индивидуальных занятий. Согласование с администрацией образовательной организации	Участие в индивидуальных занятиях
2.2	Корректировка профессиональных умений наставляемого (студента), обучение	Внедрение современных практикоориентированных методов обучения, направленных на повышение профессиональной компетентности наставляемого	Формирование наставляемого навыков самостоятельной теоретической и экспериментальной работы; ознакомление с современными методами научного исследования, техникой эксперимента
3	Аналитический		
3.1	Проведение мониторинга по выявлению «недостатков» программы, внесение коррективов	Сопровождение наставляемого при проведении олимпиадных, чемпионатных, конкурсных соревнований	Результативное участие в олимпиадном, чемпионатном движениях, конкурсах, конференциях

«Преподаватель – преподаватель»

	Наименование этапа	Участие педагога-наставника	Участие педагога-наставляемого
1	Прогностический:		

1.1	Определение целей взаимодействий	Объяснение процесса Наставничества, целей и задач	Определение основных требований специалисту. Принятие своей роли наставляемого
1.2	Определение круга обязанностей и полномочий	Ознакомление и подписание нормативных актов о реализации модели наставничества в профессиональной образовательной организации	Ознакомление с нормативно-правовой базой по реализации наставничества
1.3	Выявление недостатков в умениях и навыках наставляемого	Анализ полученных результатов	Тестирование, опрос, проверка практических навыков
2	Практический		
2.1	Разработка программы индивидуальных консультаций	Подготовка программы индивидуальных консультаций. Согласование с администрацией	Участие в индивидуальных консультациях
2.2	Корректировка профессиональных умений наставляемого, обучение	Передача опыта профессиональной деятельности	Формирование у наставляемого навыков профессиональной деятельности
3	Аналитический		
3.1	Проведение мониторинга по выявлению «недостатков» программы, внесение коррективов	Сопровождение наставляемого при организации профессиональной деятельности, конкурсных соревнований	Результативное участие в профессиональной деятельности, конкурсных соревнованиях

6.8. Критерии эффективности наставничества

- результаты деятельности / освоения программы практики (ликвидация образовательных дефицитов, повышение уровня профессиональных компетенций);
- наличие понимания корпоративной культуры организации (ценности, режим работы, правила и др.);
- устойчивая внутренняя мотивация наставляемого к трудовой деятельности;
- степень удовлетворенности наставляемого и наставника;
- материальные и нематериальные поощрения;
- результативность участия наставника в мероприятиях профессиональной направленности.