

Филиал государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Университет «Дубна» - Лыткаринский промышленно-гуманитарный колледж



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

Рассмотрено и принято
Советом колледжа
Протокол № 4 от 08.12 2020г.

г. Лыткарино
2020г.

I. Общие положения

1. Приказ Министерства образования Московской области от 14.10.2019 2662 об утверждении рекомендаций наставничества в системе среднего профессионального образования Московской области».
2. Распоряжение 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» образовательные организации (далее - ОО) должны разработать и осуществить реализацию Программ наставничества (далее - Программа).
3. В соответствии с ГОСТ Р54871-2011 («Проектный менеджмент. Требования к управлению программой») Программа - это совокупность взаимосвязанных проектов и другой деятельности, направленных на достижение общей цели и реализуемых в условиях общих ограничений.

Структурное построение Программы как документа планирования определяется процессом ее разработки, который предполагает выполнение следующих содержательных этапов:

- целеполагание (определение и согласование со всеми участниками системы наставничества в колледже цели и задач);
- определение форм наставничества, как проектов в рамках Программы;
- выбор ролевых моделей в рамках форм наставничества, как микро-проектов;
- разработку типовых индивидуальных планов развития наставляемых под руководством наставника (далее – Дорожная карта) в разрезе форм наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои дорожные карты с учётом выбранной ролевой модели.

II. Термины и определения

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 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.

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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

III. Цель реализации

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества - повышение эффективности системы образования в филиале «Лыткарино» через привлечение к подготовке квалифицированных кадров активных студентов, опытных педагогических работников, предприятий (организаций).

IV. Задачи

1. Адаптация школьников / молодых специалистов / студентов / выпускников к профессиональной деятельности, корпоративной культуре, обеспечение их профессионального развития, закрепления в профессиональной деятельности, на рабочем месте, передача профессионального опыта.

V. Формы наставничества

5.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности конкретной образовательной организации предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

В большинстве форм наставничества данной целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 19 лет. В формах "учитель - учитель" и "студент - студент" (вариация формы "ученик - ученик") возрастной параметр не задается.

5.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

5.3. 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.

5.4. 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 филиале настоящим Положением предусматривается внедрение 4 форм наставничества:

«Студент - студент»;

«Студент - школьник»;

«Педагог- педагог»;

«Работодатель – студент».

**Рольевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в филиале
«Лыткарино»**

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент - школьник	<ul style="list-style-type: none"> - «лидер - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией - в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; - взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Студент-студент	<ul style="list-style-type: none"> - «успевающий - неуспевающий» - классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов; - «лидер - пассивный» - психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; - «равный - равному» - обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; - взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Педагог-педагог	<ul style="list-style-type: none"> - опытный педагог - молодой специалист - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы; - лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы - конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив; - педагог-новатор - консервативный педагог - более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями; - опытный предметник - неопытный предметник - опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). «опытный классный руководитель - начинающий классный руководитель»
Работодатель - студент	<ul style="list-style-type: none"> - «активный профессионал - равнодушный потребитель» - мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории; - «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; - «работодатель - будущий сотрудник» - профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и

VI. Права и обязанности наставляемых

6.1. Наставляемый имеет право:

- принимать участие в программе наставничества;
- требовать от наставника выполнения производственных (профессиональных) задач, указаний по всем вопросам, связанных с наставничеством.

6.2. Наставляемый обязан:

- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка, санитарные, противопожарные и иные общеобязательные нормы;
- самостоятельно осуществлять деятельность в соответствии с дорожной картой;
- рационально организовывать свой труд. В форме наставничества «работодатель – студент»; эффективно использовать оборудование предприятия в процессе обучения;
- осуществлять самоконтроль и оценивать готовность к занятию, работе, оценивать динамику подготовленности и мотивации, успехи и затруднения, определять причины и устранять их;

VII. Права и обязанности наставников

7.1. Наставник имеет право:

- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением, вносить предложения об оценке и поощрении наставляемых;
- требовать от наставляемого выполнения производственных (профессиональных) заданий, контролировать соблюдение ими устава, правил внутреннего распорядка, требований охраны и иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанных с наставничеством;
- принимать участие в процедурах оценки результатов наставничества;

7.2. Наставник обязан:

- ознакомить наставляемого с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, санитарными, противопожарными и иными общеобязательными нормами и следить за их выполнением;
- организовать рабочее место в форме наставничества «работодатель – студент»;
- проводить подготовку наставляемого в соответствии с дорожной картой и контролировать работу, выполняемую наставляемым самостоятельно, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- рационально организовывать труд наставляемого в форме наставничества «работодатель – студент»; эффективно использовать оборудование предприятия в процессе обучения;
- при реализации программы наставничества аккумулировать результаты и информировать руководителя образовательной организации о результатах и нести персональную ответственность за качество подготовки наставляемого;
- контролировать и оценивать готовность наставляемого к занятию, работе, оценивать динамику подготовленности и мотивации, успехи и затруднения, определять их причины, индивидуализировать и корректировать процесс обучения и воспитания;
- анализировать проведение занятий, вносить коррективы в рабочую программу, план практической подготовки, образовательные технологии, собственную профессиональную деятельность;
- осуществлять педагогическую поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития наставляемого;
- устанавливать педагогически целесообразные отношения с наставляемым, создавать условия для воспитания и развития, мотивировать их деятельность по освоению профессии, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю;

7.3. Наставник должен знать:

- основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения; 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; профессионального образования.

7.4. Наставник должен обладать компетенциями:

- разрабатывать содержание обучения с учетом законодательства в сфере профессионального образования, требований охраны труда, экологической безопасности, научно-технического, технологического прогресса;
- обеспечивать достижение наставляемым положительных результатов (в том числе, создание условий, которые способствуют успешному обучению и развитию профессиональной культуры, мотивации к деятельности (учебной и профессиональной), обратной связи с наставляемым;
- выбирать практико-ориентированные, интерактивные методы и материалы обучения соответственно целевой аудитории и использовать их в соответствии с учебной или рабочей ситуацией (ориентация на компетенцию действия через качественное выполнение технологических, производственных процессов); оценивать результаты.

7.5. Наставник может быть освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя образовательной организации / предприятия в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей.