

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
С.Т. Савельева
« 02 » 09 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Рассмотрено и принято
Научно-методическим
советом филиала
Протокол № 1
от 02.09 2024 г.

г. Лыткарино
2024

I. Общие положения

Положение о программе наставничества является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

Нормативная база – 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).

В соответствии с ГОСТ Р 54871-2011 («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 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 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.

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 и задачи реализации программы

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).

Задачи: 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.

IV. Планируемые результаты

- 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;
- улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников региональных предприятий и организаций, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

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 «педагог – педагог», «работодатель-студент» и «студент – студент» 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».

Ролевые модели в рамках форм наставничества, реализуемые в филиале «Лыткарино»

Форма наставничества	Вариации ролевых моделей
Студент-школьник	«лидер - пассивный» психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков; «равный - равный» обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом
Студент-студент	«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 - равный» обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; - взаимная поддержка, совместная работа над проектом.
Педагог-педагог	«опытный педагог - молодой специалист»

	<p>классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;</p> <p>«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы»</p> <p>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»</p> <p>более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;</p> <p>«опытный предметник - неопытный предметник»</p> <p>опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.);</p> <p>«опытный классный руководитель - начинающий классный руководитель»</p> <p>классический вариант поддержки для приобретения начинающим специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы</p>
Работодатель-студент	<p>«активный профессионал - равнодушный потребитель»</p> <p>мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;</p> <p>«коллега - будущий коллега»</p> <p>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;</p> <p>«работодатель - будущий сотрудник»</p> <p>профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство</p>

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 каргой;
- 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 иных общеобязательных норм и правил, выполнения указаний по всем вопросам, связанным 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, притекать 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.

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.