

Рассмотрено на заседании
Методического совета колледжа

УТВЕРЖДАЮ
Директор БПОУ ВО
«Великоустюгский гуманитарно-
педагогический колледж»

Протокол № 8 от 31.05. 2021 г.



С.А. Копылов

Приказ № 55 от 07.06.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в бюджетном профессиональном образовательном учреждении
Вологодской области
«Великоустюгский гуманитарно- педагогический колледж»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в бюджетном профессиональном образовательном учреждении Вологодской области «Великоустюгский гуманитарно- педагогический колледж» (далее - колледж).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);
- указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №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»;
- методические рекомендации 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 от 23 января 2020 г. N МР-42/02.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество - одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

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, 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.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся колледжа, представители сообществ выпускников колледжа, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагогические работники колледжа, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Руководитель программы наставничества – административно-управленческий персонал, педагогический работник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программ наставничества.

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.

Учебно-профессиональное наставничество на практике: наставничествов период прохождения обучающимся практики в образовательных организациях в целях развития профессиональных компетенций обучающихся, или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, чемпионатам.

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляющееся, как правило, во внеурочной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.

Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей).

Психолого-педагогическое сопровождение деятельности педагога, пришедшего работать в колледж: наставничество, в процессе которого обеспечивается профессиональное развитие и адаптация к условиям образовательной организации, качественному исполнению должностных обязанностей вновь принятых в колледж преподавателей.

1.4. Наставничество как вид деятельности предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу обучающихся.

1.5. Принципы наставничества:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип продвижения благополучия и безопасности обучающегося (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или интересы наставника, или программы не могут перекрыть интересы наставляемого));

- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);
- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);
- принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью реализации целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности обучающегося, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования.

2.2. Задачи наставничества:

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся;
- развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого;
- ускорение процесса профессионального становления наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;
- сокращение сроков адаптации к условиям осуществления образовательной, профессиональной деятельности;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников и обучающихся;
- повышение мотивации обучающихся к трудоустройству, закреплению образовательных организаций по окончании обучения.
- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность,

изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества образовательных организаций на основе доверительных и партнерских отношений.

3. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. 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 числе форм наставничества, реализуемых в колледже, можно выделить следующие:

- «студент - студент»;
- «преподаватель - преподаватель»;
- «преподаватель - студент»;
- «работодатель - студент»;
- «студент - учащийся».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично скорректированной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.1.1. Форма наставничества «студент - студент»

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с образовательными дефицитами или социальными потребностями либо помочь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помочь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе, общий статус колледжа.

Область применения

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется как в процессе обучения, так и во внеучебное время. Это и проектная деятельность, и совместное посещение или организация мероприятий, и совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

3.1.2. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Предполагает взаимодействие нового сотрудника колледжа с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на рабочем месте нового педагога, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- формирование потребности анализировать свою профессиональную деятельность;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- ориентирование начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- привитие новому педагогу интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- профессиональное становление преподавателя;
- обеспечение включенности в педагогическое сообщество колледжа.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности новых педагогов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри образовательной организации и профессиональной деятельности в целом.

Область применения

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть

использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования.

Отдельной возможностью реализации программы наставничества является организация и проведение обучающих и методических мероприятий: курсы, серии семинаров, школа молодого преподавателя, конкурсы, творческие мастерские, разработка методических пособий.

3.1.3. Форма наставничества «преподаватель - студент».

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся колледжа осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных компетенций.

Область применения

Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионате Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся - победителей олимпиад, чемпионата Ворлдскиллс и т.д.

3.1.4. Форма наставничества «работодатель-студент».

Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательным организациям - подготовленных и мотивированных специалистов.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- повышение осознанности в вопросах выбора и утверждения в профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных

навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, а также развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

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.

Область применения

Реализация практической подготовки обучающихся, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в образовательные организации.

3.1.5. Форма наставничества «студент - учащийся»

Форма предполагает взаимодействие учащегося и студента, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учащегося представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помочь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности учащихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

Область применения

Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, экскурсии в

место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), выездные мероприятия, совместное создание продукта.

3.2. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для командной работы - командное наставничество (один наставник - группа наставляемых, команда наставников - 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.

4. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Административно-управленческим персоналом колледжа назначаются руководители программ наставничества из числа педагогических работников в целях сопровождения разработки и реализации программ наставничества.

4.2. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

4.3. Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

4.4. Разрабатывается Программа наставничества.

4.5. Показателями эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества, индивидуальным планом осуществления наставничества.

5. ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Руководители программ наставничества обязаны:

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых;
- разработать программу наставничества в соответствии с направлением;
- разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;

- подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже.

1
7