Утверждено
Решением Ученого совета МИ ВлГУ
от «21» сентября 2021 г. протокол № 8
Председатель Ученого совета института,
директор _____ А.Л. Жизняков



ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

(в отношении студентов,
обучающихся по образовательным программам
среднего профессионального образования в МИ ВлГУ)

Муром 2021

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цели и задачи наставнической деятельности педагогов среднего профессионального образования, специалистов предприятий-партнеров в отношении студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования, а также направления и порядок организации наставничества по модели «педагог – студент».

1.2. 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) обучающихся в процессе их совместной деятельности с наставником;

Наставник – опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, пользующийся авторитетом и доверием у обучающихся.

1.3. Нормативно-правовой основой наставничества являются:

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

– 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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02);

– Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

– Паспорт федерального проекта «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 N 16).

1.4. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу.

1.5. Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на занимаемую должность преподавателя среднего профессионального образования. При прохождении практики или стажировки обучающегося на производстве наставником, как правило, является высококвалифицированный специалист предприятия, закрепленный за обучающимся на период практики, стажировки распорядительным актом предприятия.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества, а также профилактики правонарушений студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования.

2.2. Задачи наставничества:

– формирование и развитие профессиональных компетенций у студентов, обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования;

– формирование и развитие общих компетенций у студентов, обучающихся по

образовательным программам среднего профессионального образования;

– профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

3. Направления и механизмы реализации наставничества

3.1. Направления наставничества в среднем профессиональном образовании:

3.1.1. ***Учебно-профессиональное наставничество:*** наставничество на производстве в период прохождения обучающимся практики или стажировки на предприятии, либо наставничество в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся.

3.1.2. ***Социокультурное наставничество:*** наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной 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.

3.1.3. ***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, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете и т.д.).

3.2. Наставничество в среднем профессиональном образовании организуется как в индивидуальной, так и в командной формах.

3.3. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

4. Порядок организации наставничества

4.1. Директор МИ ВлГУ ежегодно издает приказ «О наставничестве», в котором закрепляются наставники за определенными группами (категориями) обучающихся или отдельными обучающимися.

4.2. Список обучающихся, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества (кроме наставничества на производстве), формируется в ежегодно не позднее 1 октября текущего года.

4.3. Декан отделения СПО является куратором процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ наставничества по соответствующим направлениям.

4.4. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и обучающегося.

4.5. 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 обучающимся;

– психологической несовместимости наставника и обучающегося.

4.6. Программа наставничества, мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и обучающегося осуществляются в соответствии с рекомендуемыми формами документации наставничества (Приложение 1 «Программа наставничества»).

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

4.8. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместители директора) при подведении итогов работы по показателям эффективности деятельности педагогов.

4.9. Заместители директора (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

– разработать (совместно с наставником) и утвердить Программу наставничества;

– подготовить проект приказа о закреплении обучающихся за наставниками в соответствии с направлением наставничества;

– проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

– посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и обучающимися;

– организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с обучающимися;

– анализировать и распространять положительный опыт наставничества в среднем профессиональном образовании.

5. Обязанности наставника

5.1. В период наставничества наставник обязан:

– выполнять утвержденную программу наставничества;

– изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одногруппниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;

– контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу обучающимся, оказывать необходимую помощь;

– личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

– разрабатывать совместно со студентом план индивидуального развития (программу наставничества).

6. Обязанности обучающегося

6.1. В период наставничества обучающийся обязан:

– выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества;

– постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;

– учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

– совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;

– отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

7. Экономические факторы и критерии эффективности системы наставничества

7.1. В среднем профессиональном образовании поддерживается система мотивации и стимулирования наставников. Экономические факторы, поддерживающие систему наставничества:

– стимулирование наставников осуществляется в виде выплат денежных средств в качестве надбавки за выполнение обязанностей наставника;

– в виде премий.

Размер и порядок поощрения наставника представителя организации бизнес-партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы устанавливается принимающей стороной.

7.2. Критерии эффективности системы наставничества:

– достижение целей системы наставничества;

– мнение всех участников системы;

– достижение сотрудниками требуемой результативности;

соответствие профилю должности и поведенческие изменения.

7.3. Формирование системы мониторинга наставнической деятельности:

– обратная связь от обучающегося (эмпирические исследования, наблюдения, анкетирование);

– обратная связь от наставников (эмпирические исследования);

– оценка компетентности обучающегося (собеседование, анкетирование или отчет о деятельности, достижения подопечного в конкурсах профессионального мастерства, трудовой деятельности).

7.4. Взаимодействие структурного подразделения, осуществляющего подготовку специалистов среднего звена, с бизнес-партнерами и предприятиями реального сектора экономики или социальной сферы:

– разработка, корректировка и согласование образовательных программ;

– проведение совместных обучающих мероприятий, в том числе участие наставников в качестве преподавателей-практиков;

– подготовка к демонстрационному экзамену;

– экспертно-аналитическая деятельность;

– совместная подготовка заданий в целях формирования профессиональных компетенций;

– обмен опытом, тиражирование и трансфер современных кадровых технологий.

8. Формы и модели наставнической деятельности

8.1. Формы наставнической деятельности:

– прямое и индивидуальное - непосредственный индивидуальный контакт наставника и подопечного;

– прямое и групповое - непосредственный индивидуальный контакт наставника и группы подопечных;

– опосредованное индивидуальное или групповое - лично путем советов, рекомендаций или с помощью телекоммуникационных технологий, возможно с применением дистанционного и электронного сопровождения;

– виртуальная программа наставничества - использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как трансляция опыта через видеоконференции (скайп и др.).

8.2. Стили наставничества (выбор стиля взаимодействия зависит от уровня подготовки подопечного и сложности задачи):

– инструктаж – стиль, при котором наставник дает четкие пошаговые указания подопечному или предлагает ему копировать свои собственные действия;

– объяснение – стиль, при котором наставник показывает, как правильно выполнить ту или иную работу, и подробно объясняет каждый шаг, дает обоснование своим действиям;

– развитие – это стиль, при котором наставник предлагает решить производственную задачу и представить результат.

8.3. Модели наставнической деятельности:

– «Преподаватель - обучающийся (группа обучающихся)»;

– «Обучающийся (победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс) - обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»;

– «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся, преподаватель».

8.3.1. Модель наставничества «Преподаватель – обучающийся (группа обучающихся)» - это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Результаты и социальные эффекты: 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, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс).

8.3.2. Модель наставничества «Обучающийся, победитель олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс – обучающийся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты»

– это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет:

– транслировать лучшие достижения;

– привлекать лучших студентов к учебно-тренерской деятельности;

– способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов-наставников;

– формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающиеся (группа обучающихся), школьники, абитуриенты.

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

– внедрение технологии «социального лифта»;

– профориентационные мероприятия;

– учебную мотивацию;

– проектную деятельность

– научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

8.3.3. Модель наставничества «Представитель/сотрудник предприятия – обучающийся, преподаватель» – временное прикрепление к опытному работнику организации бизнес- партнера, предприятия реального сектора экономики или социальной сферы для включенного наблюдения за особенностями и приемами работы во время производственной практики, стажировки.

Целевая группа: обучающийся (группа обучающихся), преподаватель (группа преподавателей).

Результаты и социальные эффекты: развитие профессиональной мотивации у подопечных к трудовой деятельности, переквалификация или повышение профессионального мастерства.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- настоящее Положение;
- программа наставничества;
- приказ «О наставничестве».

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения и действует бессрочно.

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами.

Приложение 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор МИ ВлГУ
_____

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

на _____ учебный год

1. Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

2. Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

_____

3. Фамилия, имя, отчество наставника: _____

_____

4. Наименование должности наставника: _____

_____

5. Период наставничества:
с «____» _____ 20____ г. по «____» _____ 20____ г.

№ п/п	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
1.				
2.				
…				

«____» _____ 20____ г.
_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы наставника)