



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Новгородский строительный колледж»

Наименование документа: «Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК – П – 68

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1е, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

ПРИНЯТО

Советом колледжа

Протокол № 66

от «28» апреля 2021

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ «Новгородский
строительный колледж»


О.А. Халепо

Приказ от 30.04 2021 № 72 -осн.деят.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в ОГБПОУ «Новгородский строительный
колледж»

Великий Новгород

2021

Редакция 1
Изменение 0

Экземпляр Контрольный

Лист 1 из 13



1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Новгородский строительный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, Уставом областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Новгородский строительный колледж» актуализируют задачу объединения усилий для реализации государственной политики в области воспитания (далее – колледж) и определяет порядок организации наставничества в колледже.

1.2. Наставничество – это педагогическая технология трансляции ценностей, опыта, знаний, компетенций, метакомпетенций через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, в процессе совместной деятельности наставника и наставляемого.

2. Основные понятия

2.1. Понятийный аппарат, используемый в настоящем Положении:

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.

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 - стажер (далее – стажер) - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт, формирует новые компетенции, ориентированные на ценности государства, общества, колледжа.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.



Целевая программа внедрения Целевой модели наставничества «Наставники НСК» (далее – программа «Наставники НСК») - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов (позитивной динамики личностного и профессионального развития, удовлетворенности от взаимодействия и взаимоотношений с наставником).

Руководитель целевой программы «Наставники НСК» - заместитель директора по воспитательной работе, выступающий руководителем программы.

Куратор траектории – сотрудник колледжа, ответственный колледжа, обеспечивающий организационную поддержку одного из направлений деятельности

3. Цель, результаты и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в Новгородском строительном колледже является обеспечение условий для позитивной динамики личностного и(или) профессионального развития наставляемого как условия его личностного и профессионального становления в современной ситуации неопределенности.

3.2. Результаты наставничества – позитивная динамика личностного и(или) профессионального развития, удовлетворенность наставника и наставляемого процессом и результатами взаимодействия.

3.3. Критериями эффективности процесса наставничества в колледже являются:

- позитивная динамика личностного и(или) профессионального развития наставляемого, показатели - позитивная динамика личностных и(или) профессиональных достижений наставляемого; мотивация к саморазвитию; позитивная динамика активности в жизни колледжа.

- удовлетворенность взаимодействием наставника и наставляемого, показатели – доля наставляемых, удовлетворенных взаимодействием с наставником, от общего количества наставляемых; доля наставников, удовлетворенных взаимодействием с наставляемым, от общего количества наставников;

- вовлеченность в процесс наставничества, показатели - доля обучающихся профессиональной образовательной организации (далее ПОО), вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству



обучающихся ПОО (%); доля молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ПОО, вошедших в программы наставничества в роли наставляемых, к общему количеству молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет) ПОО (%); доля специалистов предприятий (организаций), вошедших в программы наставничества в роли наставников, к общему количеству специалистов предприятий (организаций), привлеченных к образовательному процессу %;

- качество обеспечения условий наставничества, показатели – выполнение мероприятий «Дорожной карты»; удовлетворенность наставника условиями (организационные, мотивационные, информационные, методические, материально технические).

3.4. Механизмом обеспечения условий наставничества является Целевая программа внедрения Целевой модели наставничества «Наставники НСК». Задачи программы:

- обеспечение условий - организационных, информационных, мотивационных, материально – технических, методических для поддержки индивидуальной образовательной траектории развития наставляемого;
- формирование открытого и эффективного сообщества профессионалов – партнеров колледжа, способных на комплексную поддержку его деятельности.

4. Формы наставничества

4.1. ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж» в наставничестве применяет две основные роли: наставник и стажер.

4.2. Наставниками могут стать студенты, выпускники колледжа, педагоги и иные должностные лица колледжа, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, в том числе родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

4.3. Стажером может стать любой обучающийся и педагог колледжа на условиях свободного вхождения в программу «Наставники НСК». Для этого необходимо обратиться к куратору траектории. При вступлении в программу подписывается информационное согласие на включение персональных данных в базу наставников и наставляемых (стажеров).



4.4. Новые педагогически работники колледжа включаются в программу с их согласия с момента приема на работу.

4.5. 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.

4.6. Колледж применяет следующие формы наставничества:

Студент – Студент (группа студентов);

Производственник – Студент (группа студентов);

Педагог – Студент (группа студентов);

Педагог – педагог;

Производственник – педагог.

5. Наставники

5.1. Цель наставника – организация профильной деятельности и профессионального общения стажера и совместное обсуждение динамики личностного и(или) профессионального развития.

5.2. Наставниками - производственниками могут быть лица из числа ведущих отраслевых экспертов, практиков и лиц, привлеченных к данному процессу со стороны предприятий, организаций, поставщиков современного оборудования и технологий, подбираются на основе следующих критериев:

- профессиональный опыт в области формируемых у стажеров компетенций, способность и готовность делиться своим опытом, опыт педагогической деятельности является преимуществом;

- умение организовать взаимодействие и выстроить отношения, эффективная коммуникация;

- умение анализировать и планировать совместную деятельность;

- психологическое здоровье, включая способность управлять своими эмоциями, адекватность самооценки.

5.3. Наставники – педагоги подбираются из числа наиболее подготовленных лиц на основе результатов диагностики и критериев отбора наставника, в числе которых:



-опыт педагогической и иной профессиональной деятельности в области формируемых у стажеров компетенций, способность и готовность делиться своим опытом,

-умение организовать взаимодействие и выстроить отношения, эффективная коммуникация

-умение анализировать и планировать совместную деятельность.

-психологическое здоровье, включая способность управлять своими эмоциями, адекватность самооценки.

5.4. Наставники из числа студентов отбираются из числа лиц, имеющих позитивные личностные и (или) профессиональные достижения. Критерии отбора наставника:

- опыт деятельности и достижения в области формируемых у стажеров компетенций, способность и готовность делиться своим опытом;

-умение организовать взаимодействие и выстроить отношения, эффективная коммуникация;

-умение анализировать и планировать совместную деятельность;

-психологическое здоровье, включая способность управлять своими эмоциями, адекватность самооценки.

5.5. Наставник должен владеть:

-основами психологии в части психологических основ самоопределения, мотивации, знать особенности становления взаимоотношений людей в процессе деятельности;

-основами педагогики в части целеполагания, организации деятельности, планирования индивидуального развития, организации оценки результативности процесса и результатов деятельности;

-приемами активного слушания;

-приемами аргументированного убеждения;

-приемами организации совместного анализа.

5.6. Для освоения в необходимом объеме основ психологии и педагогики наставник проходит обучение.

6. Права и ответственность наставника.

6.1. Наставник имеет право:



-ходатайствовать перед администрацией колледжа о создании условий, необходимых для результативной образовательной и(или) трудовой деятельности своего наставляемого;

-использовать имеющиеся в колледже ресурсы для реализации наставничества;

-вносить предложения о поощрении стажера;

-завершить участие в программе, мотивируя свой отказ куратору траектории;

6.2. Ответственность наставника:

-определить в диалоге с наставляемым индивидуальную траекторию личностного и(или) профессионального развития - основные формы деятельности, возможные «точки роста» как планируемые результаты;

-организовать деятельность, актуальную для личностного и(или) профессионального развития стажера, осуществляя необходимое обучение, контроль и коррекцию деятельности наставляемого;

- организовать совместный анализ процесса деятельности, индивидуальных и(или) профессиональных достижений, затруднений,

-участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью стажера в колледже;

-подводить итоги наставничества в форме видеоотзыва.

6.3. Максимальное число закрепленных за одним наставником лиц не может превышать двух человек.

6.4. Обязанности по осуществлению наставничества среди педагогов отражаются в должностной инструкции педагога, показатель «Реализация наставничества» включается в Положении об оплате труда, а его результативность влияет на стимулирующие выплаты.

6.5. Замена наставника может производиться приказом директора Учреждения на основании служебной записки куратора траектории или заместителя директора в следующих случаях:

-прекращения трудового договора с наставником - педагогом;

-психологической несовместимости наставника и стажера;

-заявления наставника о прекращении наставничества (мотивированный отказ);

-возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества.



7. Права и ответственность стажера

7.1. Стажер имеет право:

- завершить участие в программе, мотивируя свой отказ куратору траектории;
- вносить на рассмотрение куратора траектории предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

7.2. Ответственность стажера:

- определить в диалоге с наставляемым индивидуальную траекторию личностного и(или) профессионального развития - основные формы деятельности, возможные «точки роста» как планируемые результаты;
- участвовать в деятельности, предлагаемой наставником;
- участвовать в обсуждении результатов и процесса деятельности, организуемой наставником;
- оценить динамику собственного развития по итогам программы в форме видеоотзыва.

8. Организация наставничества

8.1. Организация наставничества в колледже осуществляется на основе следующих принципов:

Личного примера наставника. Наставник личным примером демонстрирует желаемую модель деятельности и общения.

Принцип индивидуализации. Наставник совместно со стажером определяет содержание, режим, методы, формы взаимодействия в диаде, обеспечивающие позитивное личностное и(или) профессиональное развитие стажера на основе возрастных и индивидуальных особенностей, образовательных потребностей, прошлого опыта жизнедеятельности.

Принцип гуманных взаимоотношений. Выстраивание доверительных отношений, взаимопонимания, взаимоподдержки на фоне ответственности и комфортного самочувствия.

Принцип добровольности, который основан на потребности стать наставником и/или наставляемым и участвовать в программе подготовки наставников. Наставничество может быть эффективным только при наличии желания взаимодействовать с другими людьми и позитивного эмоционального



фона участников общения.

8.2. Наставничество в НСК организуется в процессе видов деятельности, значимых для развития стажера (учебно-производственной и конкурсной (развитие компетенций), проектной, учебно-исследовательской, физкультурно-спортивной, педагогической, волонтерской, творческой, иной). Координацию по видам деятельности осуществляют кураторы траекторий (направлений деятельности).

8.3. Организация наставничества в колледже осуществляется в соответствии с «Дорожной картой» Целевой программы внедрения Целевой модели наставничества «Наставники НСК» и включает в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Обучение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Работа наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение работы наставнических пар/групп.

8.4. Управление целевой программой «Наставники НСК» реализуется рабочей группой, утверждаемой приказом директора ежегодно.

8.5. Руководство целевой программой «Наставники НСК» осуществляет руководитель целевой программы – заместитель директора по воспитательной работе.

8.6. **Формирование базы стажеров** осуществляется на основе диагностики студентов, реализуемой педагогом – психологом и диагностики педагогов, осуществляемой методистами научно – методического центра. Для участия в диагностике образовательных потребностей и дефицитов студентов привлекаются классные руководители, социальный педагог, эксперты Ворлдскиллс, председатели ЦМК, заведующие отделениями, кураторы направлений.

8.6.1. Формирование списков участников проекта (стажеров) с выделением образовательных потребностей, дефицитов профессионального и личностного становления, желаемых компетенций для формирования осуществляется рабочей группой. (Форма 1 - База наставляемых студентов, Форма 2 - База наставляемых педагогов – Приложение 1.).



8.7. Формирование базы наставников осуществляется на основе диагностики студентов, реализуемой педагогом – психологом, кураторами направлений; критериев отбора педагогов, осуществляемой методистами научно – методического центра. Привлечение наставников из числа производственников осуществляется на основе критериев отбора заместителем директора по стратегическому развитию. (Форма 1 - База наставников - педагогов, Форма 2 - База наставников – производственников, Форма 3 - База наставников - студентов – Приложение 2).

8.8. Обучение наставников организуется многофункциональным центром прикладных квалификаций на основе дополнительных профессиональных образовательных программ, рекомендованных научно – методическим центром колледжа. Инвариантными модулями программ являются модули основ психологии и основ педагогики.

Подбор преподавателей для реализации модульной образовательной программы в условиях сетевого взаимодействия с работодателями по подготовке наставника на производстве осуществляется организацией – партнером. Заключение договора (договоров) о сетевой форме реализации модульных образовательных программ с организациями-участниками осуществляется на основе Положения о сетевом взаимодействии.

8.9. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на основе анализа результатов диагностики наставников и стажеров. Рабочей группой в составе заместителя директора по воспитательной работе, педагога-психолога, социального педагога, кураторов траекторий формирует пары, где в роли стажеров – студенты. Научно – методический центр формирует пары, где в роли стажеров – педагоги.

8.10. Психологическая поддержка студентов-наставников и определение индивидуальной программы осуществляется педагогом-психологом, методическая – куратором траектории.

Методическая поддержка наставника – педагога и наставника – производственника и определение индивидуальной программы наставничества осуществляется методистами научно-методического центра.

Информационная поддержка реализации программы «Наставники НСК» осуществляется пресс-службой колледжа, не реже 1 раза в месяц.



8.11. Основанием для закрепления наставнических пар/групп является приказ директора колледжа.

8.12. Работа наставнических пар/групп организуется наставниками самостоятельно, в рамках своей ответственности. Кураторами траекторий обеспечивается организационная помощь в своем направлении деятельности.

8.13. Продолжительность наставничества составляет один год. Может быть продлено на основе обоюдного желания наставника и наставляемого.

8.14. Необходимое материально-техническое, организационное, мотивационное обеспечение для деятельности наставнических пар/групп обеспечивается заместителями директора.

8.15. Реализация форм наставничества обеспечивается психологической и педагогической поддержкой силами педагога – психолога и социального педагога (студенты), методистов (педагоги и производственники).

8.16. Ежегодное подведение итогов проводится на Фестивале «Наставники НСК», который проходит ежегодно и включает награждение лучших наставников (по представлению кураторов траекторий, заместителей директора).

9. Оценка результативности наставничества и стимулирование наставников

9.1. Результативность наставничества включена в число показателей системы менеджмента качества колледжа в результаты процессов в ОП-01, ОП – 5, ОП - 5.1, ОП- 5.2, ОП - 4, ОП- 4.1, ОП – 6, ОП – 6.1., ОП – 6.2., ОП – 6.3., ОП-07, ВП-01

9.2. Качество реализации программы «Наставники НСК» оценивается в соответствии с критериями оценки эффективности (п.3.3 настоящего Положения). Итоговая диагностика организуется руководителем целевой программы и пресс-службой колледжа в форме видеоотзывов, представляющих собой структурированное интервью:

- видеоотзыва стажера;
- видеоотзыва наставника;
- видеоотзыва куратора группы/руководителя практики, родителей (для обучающихся);
- видеоотзыва линейного руководителя по профилю деятельности (зав. отделением, председатель ЦМК).

Результаты итоговой диагностики размещаются на официальном сайте колледжа в разделе «Наставники НСК»



9.3. По результатам оценки программы руководителем ЦП «Наставники НСК» ежегодно формируется аналитическая справка.

9.4. Стимулирование наставника – педагога осуществляется через стимулирующие выплаты по результатам деятельности на основе критериев результативности.

9.5. Стимулирование наставника – студента осуществляется через премиальные выплаты по результатам деятельности на основе критериев результативности.

9.6. Стимулирование наставника – производственника осуществляется организацией -партнером на основе договора о сетевом взаимодействии.

9.7. Система мотивации и стимулирования наставников в колледже включает:

- Закрепление статуса «Наставник» в приказе, выдается знак отличия;
- Стажировка студента/молодого преподавателя на выбранном предприятии/организации;
- Трудоустройство наставника - студента в колледж;
- Публичное признание достижений (сайт, НСК – онлайн, областное Новгородское телевидение, другие СМИ);
- Бонус (от администрации колледжа);
- Фотография на официальном сайте колледжа «Лучшие наставники»;
- Иные формы мотивации и стимулирования, предусмотренные локальными актами колледжа.

10. Документы, регламентирующие наставничество в колледже.

10.1. К документам, регламентирующим деятельность относятся:

- настоящее Положение;
- целевая программа «Наставники НСК» по внедрению Целевой модели наставничества в НСК, включая Дорожную карту на текущий календарный год;
- положение об оплате труда работников ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»;
- положение о формах мотивации и поощрения студентов;
- приказ директора колледжа или представителя организации социального партнера о закреплении наставнических пар.

11. Заключительные положения



Наименование документа: «Положение о наставничестве в ОГБПОУ «Новгородский строительный колледж»

Условное обозначение: СМК – П – 68

Соответствует ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (4.4.1e, 5.3), ГОСТ Р 52614.2-2006 (п. 5.5.1)

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа и действует бессрочно.

11.2. 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 колледжа.

Приложение № 1
к Положению о наставничестве в ОГБПОУ
«Новгородский строительный колледж»
(СМК-П-68) от 30.04.2021

БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ: ПЕДАГОГИ - СТАЖЕРЫ

№	Фамилия Имя Отчество	Контакты (тел, эл.почта)	Образовательные потребности	Профессиональные дефициты	Дополнения	Желателен наставник (заполняет куратор траектории)
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

БАЗА НАСТАВЛЯЕМЫХ: СТУДЕНТЫ – СТАЖЕРЫ

[illegible]

Приложение № 2
к Положению о наставничестве в ОГБПОУ
«Новгородский строительный колледж»
(СМК-П-68) от 30.04.2021

Форма 1

БАЗА НАСТАВНИКОВ: ПЕДАГОГИ

№	Фамилия Имя Отчество	Контакты (тел, эл.почта)	Профильная деятельность	Иные возможности	Запрос – Образовательные потребности и дефициты стажера	Желателен стажер- Фамилия Имя стажера
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

№	Фамилия Имя Отчество	Контакты (тел, эл.почта)	Профильная деятельность	Иные возможности	Запрос – Образовательные потребности и дефициты стажера	Желателен стажер- Фамилия Имя Отчество стажера
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

[illegible]