

**Санкт-Петербургское государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж судостроения и прикладных технологий»**

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
СПб ГБПОУ «Колледж судостроения и
прикладных технологий»
Протокол от «29» августа 2024 года № 2

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБПОУ
«Колледж судостроения и прикладных тех-
нологий» от «30» августа 2024 года № 179-2
Директор СПб ГБПОУ КСиПТ
_____ М.Г. Добрякова

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в Санкт-Петербургском государственном бюджетном
профессиональном образовательном учреждении
«Колледж судостроения и прикладных технологий»**

Санкт-Петербург
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Программа наставничества Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж судостроения и прикладных технологий» (далее – колледж) определяет порядок организации наставничества в образовательном учреждении.

1.2. Наставниками могут быть обучающиеся колледжа, преподаватели и иные должностные лица колледжа.

1.3. Наставляемым может стать любой обучающийся колледжа, а также молодой специалист или преподаватель.

1.4. Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа.

1.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого. Наставник прикрепляется к наставляемому на срок не менее одного года.

1.6. Замена наставника производится приказом директора колледжа в случаях:

- увольнения (отчисления) наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

1.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач индивидуальной программы в период наставничества. Оценка работы наставника производится при проведении промежуточного и итогового контроля.

1.8. Программа наставничества рассчитана не менее чем на год. Общий срок реализации программы: 2 года.

1.9. Принципы наставничества

- добровольность;
- гуманность;
- соблюдение прав наставляемого;
- соблюдение прав наставника;
- конфиденциальность;
- ответственность;
- искреннее желание помочь в преодолении трудностей;
- взаимопонимание;
- способность видеть личность.

1.10. Правовой основой наставничества являются:

- основные положения нормативно-распорядительных актов Министерства образования и науки РФ, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки преподавателей и специалистов образовательных учреждений;
- настоящее Положение;
- приказ директора колледжа об организации наставничества;
- программа наставничества;
- индивидуальный план наставничества.

2. Формы наставничества

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 три:

- ✓ «студент – студент»;
- ✓ «преподаватель – преподаватель»;
- ✓ «работодатель – студент».

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

2.1. Форма наставничества «студент - студент»

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

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ помощь 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 сообщества благодарных 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 коллективе, общий статус организации.

Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- ✓ повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и колледжа;
- ✓ рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- ✓ количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- ✓ снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции или внутреннем учете в колледже;
- ✓ снижение числа жалоб от родителей и преподавателей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «студент – студент» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- ✓ взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- ✓ взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- ✓ взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным;
- ✓ взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

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 (особенно важно для задач адаптации).

2.2. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель»

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками преподавателем, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности преподавателя молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- ✓ способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ✓ развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ✓ ориентировать начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- ✓ прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ✓ ускорить процесс профессионального становления преподавателя;
- ✓ сформировать сообщество колледжа (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу,

культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Это окажет положительное влияние на уровень колледжа и его психологический климат. Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри колледжа и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- ✓ повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- ✓ рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в данном коллективе колледжа;
- ✓ качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, которые ведет наставляемый;
- ✓ сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- ✓ рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель – преподаватель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей колледжа и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- ✓ взаимодействие «опытный преподаватель – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- ✓ взаимодействие «лидер сообщества преподавателей – преподаватель, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с обучающимися», «испытываю стресс во время занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- ✓ взаимодействие «преподаватель-новатор – консервативный преподаватель», в рамках которого, возможно, более молодой преподаватель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- ✓ взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный преподаватель оказывает методическую поддержку по кон-

кретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

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 создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого преподавателя, серии семинаров, разработка методических пособий.

2.3. 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 предприятиям – 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.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- ✓ помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
- ✓ повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и 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.

В процессе взаимодействия наставника с наставляемым при реализации данной формы наставничества может происходить адаптация молодого специалиста на будущем месте работы, когда студент решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности при прохождении производственной практики.

Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что студентам передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки, их мотивируют и корректируют их работу.

Среди оцениваемых результатов:

- ✓ улучшение образовательных результатов студента;
- ✓ рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в колледже;
- ✓ увеличение процента обучающихся, успешно прошедших промежуточную и итоговую аттестацию;
- ✓ рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- ✓ увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- ✓ увеличение числа трудоустроенных на судостроительные предприятия выпускников профессиональных образовательных организаций.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы «работодатель – студент» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого.

Основные варианты моделей наставничества при реализации формы наставничества «работодатель – студент»:

- ✓ взаимодействие «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная, ценностная и профессиональная поддержка с системным развитием коммуникативных и профессиональных навыков, необходимых для осознанного целеполагания и выбора карьерной траектории;
- ✓ взаимодействие «успешный профессионал – студент, выбирающий профессию» – краткосрочное взаимодействие, в процессе которого наставник представляет студенту или группе студентов возможности и перспективы конкретного места работы;
- ✓ взаимодействие «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;
- ✓ взаимодействие «работодатель – будущий сотрудник» – профессиональная поддержка в формате стажировки, направленная на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Область применения.

В профессиональных образовательных организациях это - практикоориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – 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. Передача наставником личного профессионального опыта, знаний, умений и навыков студенту

осуществляется на основании Положения о наставничестве между колледжем и судостроительным предприятием по организации производственной практики.

Организация работы в рамках всех трех форм не потребует большого привлечения ресурсов и финансирования, так как все программы предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) колледжа и предприятия, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников.

Обязательным документом для любой формы наставничества является Согласие на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

3. Ожидаемые результаты

для молодого специалиста:

- ✓ активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- ✓ повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- ✓ появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- ✓ участие молодых преподавателей в профессиональных конкурсах;
- ✓ наличие портфолио у каждого молодого преподавателя;
- ✓ успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- ✓ эффективный способ самореализации;
- ✓ повышение квалификации;
- ✓ достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- ✓ успешная адаптация молодых специалистов.

для студентов:

- ✓ вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- ✓ высокая успеваемость обучающихся по основным дисциплинам;
- ✓ снижение (отсутствие) уровня личностной тревожности;
- ✓ понимание собственного будущего;
- ✓ эмоциональное состояние при посещении колледжа.

4. Механизмы мотивации и поощрения наставников

4.1. К числу мотивирующих наставника факторов можно отнести создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника среди преподавателей колледжа, рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

4.2. В целях популяризации роли наставника использовать следующие меры:

- ✓ поддержку системы наставничества через СМИ;
- ✓ участие руководителей структурных подразделений в программах наставничества;
- ✓ организацию сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.

4.3. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников

В целях поощрения могут применяться:

- ✓ благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- ✓ размещение фотографий лучших наставников на сайте колледжа;
- ✓ предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;
- ✓ рекомендации при трудоустройстве;
- ✓ образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- ✓ иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.