

**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 «09» ноября 2022 года № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора СПб ГБПОУ
«Колледж судостроения и прикладных тех-
нологий» от «10» ноября 2022 года № 298
Директор СПб ГБПОУ КСиПТ

А.Л.Женаев

**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

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

Санкт-Петербург
2022 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, квалифицированные работники предприятий партнеров.

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

1.4. Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа. При прохождении обучающимся практики на предприятии закрепление наставника над обучающимся производится на основании приказа по предприятию.

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 (при прохождении обучающимся практики на предприятии замена наставника над обучающимся производится на основании приказа по предприятию) 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;

- приказ руководителя предприятия 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:**

- «обучающийся – обучающийся»;
- «преподаватель – преподаватель»;
- «работодатель – обучающийся».

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

2.1. Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»

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 психологического 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 психологическая 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 конкретному 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-обучающийся»

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 обучающегося:

- 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 обучающегося;
- 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 – обучающийся» различаются, исходя из уровня подготовки и мотивации наставляемого.

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

- 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 обучающихся:

- 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.