



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Удмуртский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «УдГУ», УдГУ, ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»)

ПРИКАЗ

08 июня 2022

№ 781/01-01-04

г. Ижевск

О введении в действие Положения о наставничестве

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» и решением Ученого совета УдГУ от 24 мая 2022 года (протокол №6)

приказываю:

1. Утвердить и ввести в действие Положение о наставничестве в Многопрофильном колледже профессионального образования ФГБОУ ВО УдГУ.
2. Специалисту по УМР Никоновой Е.С. разместить настоящее Положение на официальном сайте Многопрофильного колледжа профессионального образования (вкладка Документы/Официальные документы МКПО/Организационно-правовая документация).
3. Контроль исполнения приказа возложить на проректора по учебной и воспитательной работе М.М. Кибардина.

Ректор

Г.В. Мерзлякова

СОГЛАСОВАНО

Проректор по УВР

Начальник ЮО

Директор МКПО

М.М. Кибардин

Е.И.О. Маратканова

Е.Ф. Тенсина

Приказ подготовлен Многопрофильным колледжем профессионального образования

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДЕНО:

Председатель

Студенческого совета УдГУ

А.А. Уранбаева

«24» мая 2022 г.

Решением Ученого совета УдГУ
от 24.05. 2022 г., протокол № 6



Председатель Ученого совета

Ректор ФГБОУ ВО «УдГУ»

Г.В. Мерзлякова

«24» мая 2022 г.

Положение о наставничестве в МКПО ФГБОУ ВО УдГУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – положение) в Многопрофильном колледже профессионального образования ФГБОУ ВО УдГУ (далее – МКПО, Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Уставом ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет».

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - целевая модель);
- описывает формы программы наставничества;
- определяет права и обязанности ее участников.

1.3. Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, 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.

1.4. Задачами внедрения наставничества являются:

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

2. Основные термины и определения

Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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 и формирующих их действий, 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор — сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества.

Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Сообщество образовательной организации — сотрудники, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании настоящего положения и приказа ректора Университета.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор - заместитель директора Колледжа по внеучебной работе и продвижению образовательных услуг.

3.3. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением.

3.4. Наставляемыми могут быть преподаватели, участвующие в реализации программ среднего профессионального образования:

- молодые преподаватели (в возрасте до 39 лет);
- преподаватели, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы (сроком до 2 лет);

• желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

3.5. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, начиная со второго курса, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- преподаватели, заинтересованные в тиражировании личного преподавательского опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей образовательной организации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели;
- научно-педагогические работники старшего поколения Университета;
- законные представители обучающегося.

3.6. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

3.7. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

3.8. Формирование наставнических групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом ректора Университета.

3.9. С наставниками, не являющимися работниками Университета, заключается договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4. Формы наставничества

4.1. Для успешной реализации программы наставничества в Колледже предусматривается 4 формы наставничества:

- «обучающийся — обучающийся»
- «педагог — педагог»
- «педагог — обучающийся»
- «работодатель — обучающийся».

4.1.1 Форма наставничества «обучающийся — обучающийся»

Предполагает взаимодействие обучающихся Колледжа, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо времененная помощь в адаптации к новым условиям обучения

(включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помочь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.1.2 Форма наставничества «педагог — педагог»

Предполагает взаимодействие молодого преподавателя (в возрасте до 39 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Университета, позволяющей реализовывать актуальные преподавательские 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 педагога на творческое использование передового преподавательского опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к преподавательской деятельности в целях его закрепления образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество обучающихся (как часть преподавательского).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в преподавательскую работу, культурную жизнь Университета, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и преподавательского потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Колледже. Преподаватели-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

4.1.3 Форма наставничества «педагог — обучающийся»

Это практика наставничества без отрыва от процесса обучения для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся планировать

свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помочь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций, высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.1.4 Форма наставничества «работодатель — обучающийся»

Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия Колледжа и организаций-участников/предприятий/профессиональных объединений с целью получения обучающимися — актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-участникам — подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося: помочь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение перечня потенциальных сотрудников региональных предприятий, задействованных в реализации образовательных программ СПО.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Куратор определяет потребность, участников и формы программы наставничества.

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- Регулярные встречи наставника и наставляемого;
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи — планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Права и обязанности

7.1. Обязанности куратора программы наставничества

7.1.1. Разработать и утвердить Программу наставничества;

7.1.2. Подготовить проект приказа об утверждении программы наставничества и закреплении наставляемых за наставниками;

7.1.3. Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

7.1.4. Создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

7.1.5. Посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;

7.1.6. 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

наставляемыми;

7.1.7. Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в Колледже.

7.2. Права и обязанности наставника:

Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ФГБОУ ВО «УдГУ»;

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества;

- Помогать наставляемому определить векторы развития;

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;

- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели;

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;

- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку;

- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- Защищать профессиональную честь и достоинство;

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- Участвовать в конкурсах наставничества.

7.3. Права и обязанности наставляемого:

Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устав ФГБОУ ВО «УдГУ»;

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества;

- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;

- Участвовать в конкурсах наставничества.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение, изменения и дополнения к нему утверждаются Ученым советом Университета по согласованию со студенческим советом УдГУ.

8.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по инициативе:

- Ученого совета Университета;
- ректора Университета;
- директора МКПО;
- студенческого совета УдГУ.

СОГЛАСОВАНО

Проректор по УВР

Начальник ЮО

Директор МКПО

Представитель Совета родителей МКПО УдГУ

М.М. Кибардин

Е.Ю. Маратканова

Е.Ф. Тенсина

Э.Р. Рогозина