

Положение о программе наставничества в ГБПОУ КК НКРП

1 Общие положения

1.1 Запуск программы наставничества обоснован реализацией Национального проекта «Образование» и направлен на достижение результатов Федерального проекта «Современная школа».

1.2 Положение о программе наставничества в ГБПОУ КК НКРП (далее - Положение, колледж, Организация) основано на следующих локальных нормативных актах колледжа: коллективном договоре, положениях о наставничестве и школе начинающего преподавателя. Приложением к настоящему Положению являются:

- Манифест наставника (приложение № 1),
- Кодекс наставника (приложение № 2),
- Руководящие принципы наставника (приложение № 3),
- Качества успешных наставников (приложение № 4).

2 Цель и задачи наставничества

2.1 Целью наставничества является подготовка квалифицированных кадров ГБПОУ КК НКРП.

2.2 Задачи наставничества:

- адаптация молодых специалистов к профессиональной деятельности, корпоративной культуре колледжа;
- обеспечение их профессионального развития, закрепления в профессиональной деятельности, на рабочем месте;
- передача профессионального опыта.

3 Права и обязанности Организации по отношению к наставникам

3.1 Организация имеет право:

- производить отбор работников для осуществления трудовой функции наставничества по специально разработанным критериям, закрепленным в Положении;
- направлять наставника на обучение и (или) стажировку в целях получения психолого-педагогических и методических умений, знаний, компетенций;
- контролировать и оценивать деятельность наставника с последующим поощрением или наложением взыскания по результатам контроля и оценки.

3.2 Организация обязана:

- обеспечить необходимые условия обучения, а также содействие наставнику в реализации его трудовой функции со стороны всех подразделений колледжа;
- разработать и внедрить систему мер по мотивации деятельности наставников.

4 Этапы программы.

	Этап программы	Работа внутри колледжа	Работа с внешней средой
1	Подготовка условий для запуска программы наставничества	– обеспечить нормативно-правовое оформление программы наставничества; – информировать коллектив и обучающихся о подготовке программы, собрать предварительные запросы обучающихся, преподавателей, молодых специалистов; – сформировать команду и выбрать куратора, отвечающих за реализацию программы; – определить задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты; – сформировать дорожную карту внедрения целевой модели наставничества, определить необходимые для реализации ресурсы - внутренние и внешние	– информировать заинтересованных в наставничестве аудиторий через Интернет-ресурсы о возможностях программы наставничества в колледже, планируемых результатах и вариантах участия
2	Формирование базы наставляемых	– Информировать родителей, преподавателей, обучающихся о возможностях и целях программы; – организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители, педагог-психолог, преподаватели), в том числе сбор запросов наставляемых к программе; – включить собранные данные в базу наставников, а также в систему мониторинга влияния программы на	

		наставляемых	
3	Формирование базы наставников	– информировать коллектив, обучающихся и их родителей, преподавателей и молодых специалистов о запуске программы; – собрать данные о потенциальных наставниках	– взаимодействовать с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных наставников; – мотивировать наставников
4	Отбор и обучение наставников	– разработать критерии отбора наставников под собранные запросы; – организовать отбор и обучение наставников	– привлечь психолога колледжа к отбору и обучению наставников; – найти ресурсы для организации обучения
5	Формирование наставнических пар или групп	– разработать инструменты и организовать встречи для формирования пар или групп; – обеспечить психологическое сопровождение наставляемым, не сформировавшим пару или группу, продолжить поиск наставника	– привлечь психолога колледжа к формированию пар или групп
6	Организация работы наставнических пар или групп	– выбрать форматы взаимодействия для каждой пары или группы; – проанализировать сильные и слабые стороны участников для постановки цели и задач на конкретные периоды; – при необходимости предоставить наставникам методические рекомендации и/или материалы по взаимодействию с наставляемым(и); – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – собрать данные от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели;	– промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы

		– разработать систему поощрений наставников	
7	Завершение наставничества	– организовать сбор обратной связи наставляемых, провести рефлексию, подвести итоги мониторинга влияния программы на наставляемых; – организовать сбор обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации программы; – реализовать систему поощрений наставников; – организовать мероприятие для представления результатов наставничества, чествования лучших наставников и популяризации лучших кейсов; – сформировать долгосрочную базу наставников, в том числе включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	– привлечь психолога колледжа к оценке результатов наставничества; – пригласить представителей образовательных организаций, органов муниципального образования на итоговое мероприятие; – популяризировать лучшие практики и примеры наставничества через Интернет-ресурсы

Заместитель директора
по учебно-методической работе

Е.В. Заслонова
19.02.2020

СОГЛАСОВАНО
Юрисконсульт

А.Р. Формалюкова
19.02.2020

Методист

Н.С. Колосова
19.02.2020

Протокол заседания Управляющего совета колледжа
от 19.02.2020 № 7
Протокол заседания Студенческого совета колледжа
от 19.02.2020 № 6н
Протокол заседания Первичной профсоюзной организации колледжа
от 19.02.2020 № 11

МАНИФЕСТ НАСТАВНИКА

- 1 Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 2 Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
- 3 Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- 4 Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.
- 5 Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.
- 6 Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения.
- 7 Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- 8 Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.
- 9 Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
- 10 Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый¹.
- 11 Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

¹ Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

- если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, психологического);
- если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность;
- если наставляемый сообщит (или его поведение будет свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью.

КОДЕКС НАСТАВНИКА

- 1 Не осуждаю, а предлагаю решение.
- 2 Не критикую, а изучаю ситуацию.
- 3 Не обвиняю, а поддерживаю.
- 4 Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.
- 5 Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.
- 6 Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.
- 7 Не утверждаю, а советуюсь.
- 8 Не отрываюсь от практики.
- 9 Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.
- 10 Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество - не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда - на характере
Наставники поддерживают	Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться
Наставники точны	Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий
Наставники неравнодушны	Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии
Наставники успешны	Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей
Наставники вызывают восхищение	Пользуются уважением в своих организациях и обществе

КАЧЕСТВА УСПЕШНЫХ НАСТАВНИКОВ

Желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени. У наставников имеется искреннее желание быть частью жизни других людей, чтобы помочь им в принятии трудных решений, в вопросах саморазвития и наблюдать, как они становятся лучше. Уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни. Наставники не должны считать, что их способы решения проблем лучше или что участников программы нужно спасать. Наставники, руководствующиеся чувством уважения и достоинства в отношениях, способны завоевать доверие наставляемых и привилегию быть для них советниками.

Умение слушать и принимать различные точки зрения. Большинство людей может найти кого-то, кто будет давать советы или выражать свое мнение. Гораздо труднее найти того, кто отодвинет собственные суждения на задний план и действительно выслушает. Наставники часто помогают, просто слушая, задавая продуманные вопросы и с минимальным вмешательством давая наставляемым возможность исследовать свои собственные мысли. Когда люди чувствуют, что их понимают и принимают, они более склонны к тому, чтобы просить совета и реагировать на хорошие идеи. Умение сопереживать другому человеку. Эффективные наставники могут сопереживать людям, не испытывая при этом жалости к ним. Даже не имея такого же жизненного опыта, они могут сопереживать чувствам и личным проблемам наставляемых.

Умение видеть решения и возможности, а также препятствия. Эффективные наставники способны балансировать между адекватным восприятием реальных серьезных проблем, с которыми сталкиваются их наставляемые, и оптимизмом при поиске реалистичных решений. Они способны упорядочить кажущиеся беспорядочными проблемы и указать разумные варианты действий.

Гибкость и открытость. Эффективные наставники признают, что отношения требуют времени для развития. Они готовы уделить время тому, чтобы узнать наставляемых, разобраться в важных для них вопросах (музыка, философия и т.д.) и даже измениться под влиянием отношений.

Хороший наставник обладает также:

- гибкостью мышления - быстро оценивает ситуацию и принимает необходимые решения, легко переключается с одного способа действий на другой;
- критичностью мышления - не считает верной первую пришедшую в голову мысль, подвергает критическому рассмотрению предложения и суждения других, принимает необходимые решения, только взвесив все доводы;
- коммуникативными способностями - говорит о сложных вещах простым, понятным для наставляемого языком, открыт и искренен при общении, умеет слушать и слышать собеседника;
- толерантностью - терпим к мнениям, взглядам и поведению, отличным от собственных и даже неприемлемым для наставника;
- эмпатией - эмоционально отзывчив на переживание других, способен к сочувствию;
- рефлексивностью - способен к осмыслению собственной деятельности;
- эмоциональной устойчивостью - способен сохранять функциональную активность в условиях воздействия стресса как в результате адаптации к нему, так и в результате высокого уровня развития эмоционально-волевой саморегуляции.