

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ,
НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«Нижегородский государственный
инженерно – экономический университет»
(ГБОУ ВО НГИЭУ)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ректора
№ 1300/01-03 от 28.12.2020.

ПОЛОЖЕНИЕ
28.12.2020г. № 14/01-41
г. Княгинино

ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет» (далее - положение) 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 ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в университете.

1.2. Целевая модель наставничества ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет» (далее университет) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

2. ОСНОВНЫЕ ТЕРМИНЫ И ПОНЯТИЯ

2.1. **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.

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 университета, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в университете и его эффективности.

2.3. Участниками системы наставничества в университете являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- ректор университета;
- куратор наставнической деятельности в университете;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники университета;
- участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

3. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, а также оказание помощи научно-педагогическим работникам (далее — педагоги) университета в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в университете и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг университета, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3.2. Внедрение целевой модели наставничества в университете предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная реализация Программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в университете;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонализированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности университета;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в техникуме;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Наставничество в университете организуется на основании приказа ректора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляют проректора по воспитательной и учебной работе в части своих полномочий.

4.3. Кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом ректора университета.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется ректора университета, проректором по воспитательной работе, кураторами, педагогами и иными лицами университета, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

4.6. ***Наставляемыми могут быть обучающиеся:***

- проявившие выдающиеся способности;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

- имеющие проблемы с поведением;

- не принимающих участие в жизни университета, отстраненных от студенческого коллектива.

4.7. ***Наставляемыми может быть члены научно-педагогического состава университета:***

- молодые специалисты;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

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

4.8. ***Наставниками могут быть:***

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего учебного заведения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей университета в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей).

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

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

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом проректора по учебной или воспитательной работе.

4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей университета в Целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Студент – студент», «Педагог – студент», «Работодатель – студент».

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

- Проведение первой, организационной, 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. 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.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

5.5. 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, компетентного, 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 кураторами и наставниками.

7. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

Наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава университета, определяющих права и обязанности;
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить точки развития;
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия;
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его;
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в колледже, 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.

8. ПРАВА НАСТАВНИКА

- Вносить на рассмотрение администрации университета 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;
- Проходить обучение с использованием федеральной программы «Успех каждого ребенка»;
- Получать психологическое сопровождение;
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет», определяющих права и обязанности;
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. ПРАВА НАСТАВЛЯЕМОГО

- Вносить на рассмотрение администрации университета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения;

- Участвовать в университетском, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Участие в форумах, конференциях по теме наставничества на различных уровнях;
- Создание методической копилки с программами наставничества;
- Награждение грамотами и благодарственными письмами;
- Благодарственные письма родителям наставляемых из числа обучающихся.
- Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа.

12. ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»;
- Приказ ректора университета о внедрении целевой модели наставничества в ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»;
- Программа внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет»
- Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет».