

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
«БРЮХОВЕЦКИЙ АГРАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

ПРИНЯТО

Решением педагогического совета
колледжа от «22» марта 2023 года
Протокол № 4а

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора колледжа
от «14» апреля 2023 г № 1562-у
_____ М.Ф. Рогачева



ПОЛОЖЕНИЕ
о программе наставничества

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися").

1.2 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 организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, 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 в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов,

подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.3 Настоящее положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствие 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 ОО и его эффективность.

2 Цели, задачи и принципы наставничества

2.1 Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное

раскрытие потенциала личности наставляемого, который необходим для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации участников программы наставничества.

2.2 Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной
- и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной
- деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются
- нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная
- насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого

- обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов,
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной
- организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

2.3 Основные принципы реализации целевой модели наставничества:

- принцип научности предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий;
- принцип системности предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов;
- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого - либо воздействия или взаимодействия обманным путем;
- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства, интересы наставника или программы не могут перекрыть интересы наставляемого);
- принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта;
- принцип равенства признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности.

3 Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Дорожной карты внедрения целевой модели наставничества. Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя следующие реализуемые формы наставничества (структура целевой модели наставничества):

- «ученик-обучающийся»;
- «обучающийся-обучающийся»;
- «куратор-обучающийся»,
- «куратор-куратор»;
- «преподаватель-преподаватель»;
- «обучающийся-работодатель»;

- «преподаватель-работодатель».

«Ученик-обучающийся» - взаимодействие с учащимися школ района.

«Обучающийся-обучающийся» - это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных.

«Куратор-обучающийся» - предполагает создание эффективной системы взаимодействия кураторов, осуществляющих деятельность в колледже, и наставляемых(обучающихся), с целью оказания всесторонней помощи в самореализации и саморазвитии.

«Куратор-куратор» - предполагает взаимодействие начинающего куратора (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками наставником, который оказывает разностороннюю поддержку по работе с группой обучающихся.

«Преподаватель – преподаватель» – передача опыта, знаний, поддержка и оказание помощи в педагогической деятельности. Начиная педагогический работник получает своевременную помощь на этапе адаптации в колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии.

Целевая группа: педагогические работники, проработавшие в колледже менее 2-х лет.

«Обучающийся-работодатель» - взаимодействие обучающихся и представителей профильных предприятий/организаций, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. (в рамках прохождения практики).

«Преподаватель-работодатель» - взаимодействие преподавателей и работодателей профильных предприятий/организаций, при которой наставник осуществляет сопровождение наставляемого по индивидуальной программе стажировки.

По каждой форме наставничества ответственный за определенную форму наставничества разрабатывает Программу наставничества.

3.2 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в соответствии с Планом (дорожной картой) внедрения и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска целевой модели наставничества в колледже, включающая в себя создание нормативно-правовой базы, создание команды, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей колледжа, составление плана (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества, заключение соглашений о сотрудничестве с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества.

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед, формирование базы наставляемых, системы мониторинга влияния программы на наставляемых.

На данном этапе собираются: согласия на обработку персональных данных участников Программы наставничества и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

По итогам *четвертого этапа* формируется реестр наставников, прошедших отбор на основании данных анкеты.

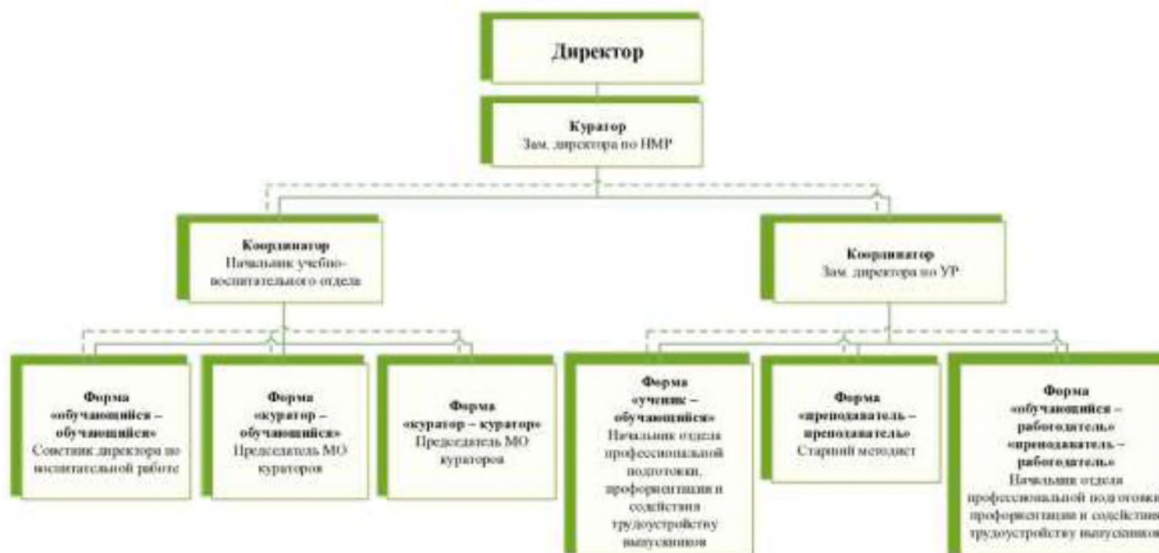
В рамках *пятого этапа* происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка планов работы. По итогам осуществления данного этапа приказом директором колледжа утверждается план наставничества на текущий учебный год.

Обучение наставников осуществляют эксперт, прошедшие обучение.

На шестом этапе проводится текущая работа по осуществлению мероприятий утвержденных в планах работы.

Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

Структура целевой модели наставничества ГБПОУ КК «БАК»



4. Права и обязанности участников программы

4.1. Права и обязанности куратора

4.1.1 Куратор наставнической деятельности обязан:

- ежегодно разрабатывать Программу наставничества колледжа;
- организовывать и контролировать мероприятия в рамках утвержденной Программы наставничества;
- осуществлять подготовку проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представлять их на утверждение руководителю колледжа;
- оказывать своевременную информационную, методическую и консультационную поддержку участникам наставнической деятельности;
- проводить мониторинг и оценку качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- проводить своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели;
- анализировать и обобщать положительный опыт осуществления наставнической деятельности в колледже и участвовать в его распространении.

4.2 Права и обязанности наставника

4.2.1 . Наставник обязан:

- осуществлять свою деятельность, согласно Плана работы;
- в соответствии с Планом работы лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции , выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в колледже;

4.2.2 . Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, проводимых в колледже;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого;
- требовать выполнения наставляемым полученных заданий;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю колледжа с заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера.

4.3 Права и обязанности наставляемого

4.3.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Плане работы наставника, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением;
- совместно с наставником развивать профессиональные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением плана работы, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Плана работы;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

4.3.2 Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в колледже нормативной, информационно - аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Плана работы;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к директору колледжа.