

**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.



## 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.