

Министерство образования и науки Республики Хакасия
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Республики Хакасия «Аграрный техникум»

Рассмотрено на педагогическом совете
протокол № 1 от 04.09.2020

Утверждено приказом
от 09.09.2020 №176

-----О.М. Недопекин



**Положение о наставничестве
в ГАПОУ РХ «Аграрный техникум»**

с. Шира

Положение о наставничестве в ГАПОУ РХ «Аграрный техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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», 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"), Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 г. № 100-302, и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в техникуме.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества:

- 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 формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.4. Участниками системы наставничества в техникуме являются:

- наставник;
 - лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
 - руководитель техникума;
 - куратор наставнической деятельности;
 - родители (законные представители) обучающихся.
- выпускники техникума;
- 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.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. 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.
- 2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. Наставляемый - участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 2.5. Наставник - участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Куратор - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Техникума
- 3.2. Руководство программой наставничества осуществляет куратор, назначаемый приказом директора Техникума
- 3.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется кураторами по направлению видов деятельности, педагогами, классными руководителями, кураторами групп и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков и др.- будущих участников программы.
- 3.4. Наставляемым могут быть обучающиеся:
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
 - с ограниченными возможностями здоровья;
 - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
 - не принимающие участие в жизни техникума.
- .
- 3.5. Наставляемыми могут быть педагоги:
- молодые специалисты;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - желающие овладеть современными технологиями и программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- 3.6. Наставниками могут быть:
- обучающиеся проявившие выдающиеся способности;
 - обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - обучающиеся - победители олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс;
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического

опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- обладающие рядом личностных и профессиональных качествами: коммуникабельностью, педагогическими навыками, отличными показателями в труде, профессиональными знаниями по специальности, личным желанием исполнять роль наставника;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке репутации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт; ветераны педагогического труда.

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

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

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

3.10. Формирование наставнических пар/ групп осуществляется после знакомства с программой наставничества.

3.11. Формирование наставнических пар/ групп осуществляется на добровольной основе. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

3.12. Замена наставника осуществляется приказом организации в случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.13. К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- настоящее Положение
- приказ о назначении наставников;
- план работы наставника;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- анкеты и анализ результатов анкетирования наставников и наставляемого;
- протоколы заседаний педагогического (методического) совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние

4.Права и обязанности участников программы наставничества

4.1.Зоны ответственности участников программы наставничества.

- К общей зоне ответственности можно отнести:
 - знания требований законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставника и наставляемого;
 - совместное составление программы, включая определение тематики обсуждаемых вопросов и периодичности встреч;
 - выполнение программы наставничества наставляемым.

4.2. Куратор проекта по внедрению наставничества

- работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;

- осуществление контроля проведения программ наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных участников программы;
- оказание методической и практической помощи наставникам;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников;
- проведение мониторинга на промежуточных этапах наставнической деятельности;
- заслушивание отчётов наставников об итогах работы.

4.3. Зона ответственности наставника:

- выявление и ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения - планирование занятий.

4.4. Зона ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: актуализация знаний и умений по тематике программы наставничества, подготовка вопросов по содержанию обсуждаемых вопросов;
- внесение предложений по улучшению процесса обучения;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

4.5. Наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональной и общественной деятельности наставляемого;
- привлекать опыт работы других сотрудников для расширения личностных и профессиональных компетенций наставляемого;
- запрашивать виды выполненных промежуточных или итоговых заданий, отчетную документацию наставляемого.

4.6. Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- обращаться с просьбой о замене наставника к куратору

4.7. Выбор и назначение наставников

Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильно высокие показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставничество может устанавливаться продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Кандидатура наставника утверждается приказом директора.

5. Формы программ наставничества

5.1 Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

5.2 Форма «педагог - педагог».

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

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 техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

5.3. Форма «студент - студент».

Форма предполагает взаимодействие студентов техникума, при которой один студент 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..

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

5.4 Форма «педагог - студент».

Данная форма предполагает взаимодействие педагога и студента техникума без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в техникуме.

5.5. Форма « **Наставник -наставляемый**». Формирование пар/групп «наставник - наставляемый(е)» происходит, в зависимости от конкретной ситуации. Этапу работы по решению поставленной перед парой/группой задач предшествует этап самоанализа и совместного анализа компетенций, талантов и умений как наставника, так и наставляемого. выявление сильных сторон с перспективными зонами роста; формулировка приоритетных целей развития с их конкретным переложением на временные отрезки: от краткосрочных (1-2 месяца), например, решение конкретной образовательной проблемы, создание проекта, участие в олимпиаде, развитие определенного навыка/прикладного умения, до долгосрочных (1-2 года), например, вопросы подготовки к экзаменам, перехода на следующий образовательный этап, творческая/спортивная реализация

6. Этапы программы.

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп.
- Завершение наставничества.

7.Результаты реализации программы наставничества

7.1.Показателями оценки эффективности работы наставника является: - достижение наставляемым поставленных целей

- решение задач в период наставничества

7.2.Система мониторинга наставнической деятельности включает:

- обратную связь от наставляемого (наблюдение, анкетирование);

- обратную связь от наставников (наблюдение, анкетирование);

- оценка компетентности наставляемого (собеседование, анкетирование, отчет о деятельности, о реализации индивидуальной программы профессионального развития, результаты участия в профессиональных конкурсах, образовательные результаты обучающихся и др.).

Образовательная организация имеет право передавать свой опыт лучших практиков наставничества:

- на сайте техникума;

- через участие в конкурсах.

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

Описание формы наставничества «педагог-педагог»

Наставничество в форме «педагог-педагог» в ГАПОУ РХ «Аграрный техникум» реализуется с целью оказания методической помощи начинающим педагогам в развитии профессиональной компетентности и личностной адаптации, успешного закрепления на рабочем месте молодого специалиста, повышения его профессионального потенциала, а также создания комфортной профессиональной среды внутри Техникума, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне.

Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации Наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- разработка системы мероприятий по усилению ответственности молодых специалистов за результаты своей профессиональной деятельности;
- формирование потребности Наставляемого лица заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- ориентирование Наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- способствовать развитию интереса Наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого педагога;
- приобщение Наставляемого лица к корпоративной культуре Техникума.

Наставник - педагог, имеющий опыт педагогической работы не менее 5 лет, обладающий высокими профессиональными качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий стабильные положительные показатели в работе.

Наставляемый - педагогический работник, в том числе выпускник профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, а так же педагог, испытывающий профессиональные трудности, возникающие при выполнении должностных обязанностей.

Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы.

Результаты реализации программы наставничества

Показателями оценки эффективности работы Наставника являются высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь Техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного,

творческого и педагогического потенциалов, появление стимула и ресурса для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группах, с которыми работает Наставляемое лицо;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.
- повышение квалификации наставляемого (педагогической, профессиональной в сфере производства)
- качественные результаты участия в конкурсах.

Описание формы наставничества « наставник - наставляемый»

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Такая форма - способ передачи знаний и навыков более опытным человеком (наставником) менее опытному (наставляемому). На сегодняшний день очень развита деятельность по созданию взаимодействия разных поколений. Обучение пожилых людей (наставляемых) заключается в передаче навыков взаимодействия человека с разнообразными информационными ресурсами. Особую актуальность обучение грамотному применению компьютеров, планшетов, смартфонов . Не менее важно помочь в установке, настройке и сопровождении нужных и полезных пенсионерам программ на цифровой гаджет. Сэкономить время и нервы при обновлении операционной системы, удалении ненужной информации, настройке принтера, вай-фай интернета и множестве других случаев, когда нужна помощь профессионала. В разовом порядке наставник оказывали помощь при переходе на цифровое телевидение. Пенсионерам нравится, когда в мир цифровых технологий их погружают молодые, энергичные, увлеченные ИТ молодые люди. Так реализуется связь и преемственность поколений. Наставникам, в свою очередь, интересно помогать и научить людей старшего возраста цифровой грамоте.

Для такой формы составляются индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника

Критериями для отбора наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником,
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Шаблон программы наставника

**Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Республики Хакасии « Аграрный техникум»**

Утверждаю
Директор ГАПОУ РХ
« Аграрный техникум»
_____ О.М. Недопекин

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Указывается форма наставничества

ОДОБРЕНО

Куратора проекта по внедрению формы наставничества
Фамилия И.О. _____ подпись

Составители: Указывается ФИО, должность, место работы наставника

Программа наставничества –комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов(далее -программа).

1. Пояснительная записка

Указывается характеристика программы, включающая в себя:
–направленность, актуальность, цель и задачи программы;

- формы и режим занятий по программе;
- срок реализации программы;
- формы отчета, предусмотренные программой.

2. Содержание программы

2.1. Учебно-тематический план программы наставничества

№ занятия	Название разделов и тем	Учебная нагрузка, часов			
		всего	аудиторная	самостоятельная	В т.ч. ДОТ,ЭО
Итого					

2.2 Реализация программы наставничества

Дата	Мероприятия	Наставляемый	Отметка о выполнении

3.Планируемые результаты освоения программы.

Необходимо указать, что наставляемые в результате освоения программы должны:

- знать,
- уметь,
- компетенции.

4. Организационно-педагогические условия реализации программы

4.1. Организационные условия реализации программы должны обеспечивать реализацию программы в полном объеме, соответствие качества подготовки наставляемых установленным требованиям. Указывается где и в какой форме проходят аудиторные занятия (кабинет, лаборатория, мастерская, спортивный зал и т.п.). Указывается где и в какой форме проходят внеаудиторные занятия (самостоятельные). Указывается как используются дистанционные образовательные технологии, электронное обучение (если применимо).

4.2. Информационно-методические условия реализации программы включают:

- программа наставничества;
- методические материалы и разработки (при необходимости);
- диагностический инструментарий;
- отчетные материалы.

5. Система оценки результатов освоения программы .

Указывается информация об осуществлении текущего и итогового мониторинга, установление их форм, периодичности и порядка проведения.

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА*

Наставник _____ (ФИО полностью, должность)

Наставляемый _____ (ФИО полностью)

№	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении

Наставник _____ / _____
(должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен/ _____ / _____
(ФИО наставляемого) (подпись)

Для формы наставничества «студент –студент», « наставник-наставляемый»

ОТЧЕТ НАСТАВНИКА*

№	ФИО наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей

Наставник _____ / _____
(должность) (ФИО) (подпись)

*Для формы наставничества «студент –студент», « наставник-наставляемый»

