Министерство образования и науки Забайкальского края

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение « Агинский педагогический колледж имени Базара Ринчино»

Проект

 ПРИКАЗ

« » декабря 2021г.

Об утверждении Положения о наставничестве

в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении « Агинский педагогический колледж имени Базара Ринчино.

 В целях внедрения методологии (целевой модели) наставничества

обучающихся для организаций, осуществляющих по дополнительным, общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ввести в действие с декабря 2021 года Положение о

наставничестве в государственном автономном профессиональном образовательное учреждении « Агинский педагогический колледж имени Базара Ринчино»

Основание: протокол общего собрания работников и обучающихся( дата)

Приложение: Положение о наставничестве в ГАПОУ « АПК»

, на 13 л. в 1 экз.

Директор Зандараев Б.Б.

Приложение

 к приказу

Положение

о наставничестве в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении « Агинский педагогический колледж имени Базара Ринчино

 **1.Общие положения**

1. Положение о наставничестве (далее - Положение) определяет цели,

задачи, направления и организацию наставнической деятельности в Государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Агинский педагогический колледж имени Базара Ринчино

(далее - колледж).

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации» (с последующими изменениями);

- Указ Президента РФ от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и

стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- паспортом национального проекта «Образование», утвержденным

президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому

развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 №16);

- распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 №3273-р «Об

утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему

учительского роста»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 29.05.2015

№996-р «Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской

Федерации на период до 2025 года»;

- распоряжением Минпросвещения Российской Федерации от

25.12.2019 №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».

( далее документы по Забкраю)

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия: Наставничество - одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

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, направленный на организацию взаимоотношений наставника и на

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональны

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процес

Наставниками могут быть обучающиеся колледжа, представители сообществ выпускников колледжа, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагогические работники колледжа, сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор - заместитель директора, руководитель структурного подразделения образовательной организации, который осуществляет контроль за реализацией программ наставничества.

Руководитель программы наставничества - руководитель структурного подразделения, педагогический работник образовательной организации, который отвечает за разработку и реализацию программ 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.

1.4. Направления наставничества в колледже:

Учебно-профессиональное наставничество: наставничество в колледже для обучающихся с особыми образовательными потребностями в период учебной деятельности или интенсивной подготовки к олимпиадам;

Учебно-профессиональное наставничество на практике: наставничество в период прохождения обучающимся практики в образовательных организациях в целях развития профессиональных компетенций обучающихся, или интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, чемпионатам;

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социальнообщественной деятельности, спортивным достижениям; Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, внутреннем профилактическом учете в колледже и т.д.).

Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого обеспечивается профессиональное становление, развитие и адаптация к условиям образовательной организации, качественному исполнению должностных обязанностей молодых специалистов или вновь принятых в колледж преподавателей.

1.5. Наставничество как вид деятельности предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую (командную) работу. При командной работе наставничество распространяется на группу наставляемых.

1.6. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с наставляемым, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду).

1.7. Принципы наставничества:

- принцип научности (предполагает применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);

- принцип системности (предполагает разработку и реализацию программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);

- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);

- принцип легитимности (требует соответствия деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);

- 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 аксиологичности (подразумевает формирование у наставляемого ценностей законопослушности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческих ценностей);

- принцип продвижения благополучия и безопасности подростка (принцип «не навреди») (предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства или 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 индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);

- принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные гендерные, культурные, национальные, религиозные и другие особенности).

**2.Цели и задачи наставничества**

2.1. Целью реализации 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 всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

2.2. Задачи наставничества:

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся; - развитие профессионально-значимых качеств личности наставляемого; - ускорение процесса профессионального становления наставляемого, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности; - сокращение сроков адаптации к условиям осуществления образовательной, профессиональной деятельности;

- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений сотрудников и обучающихся;

- повышение мотивации обучающихся к трудоустройству, закреплению в образовательных организациях по окончании обучения;

- подготовка обучающихся 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, формирование и реализация индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогических работников, 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 образовательных организаций на основе доверительных и партнерских отношений.

**3.Формы наставничества**

3.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. В числе форм наставничества, реализуемых в колледже, можно выделить следующие:

 «студент - студент»;

преподаватель - преподаватель»;

«преподаватель - студент»;

«работодатель - студент»;

«студент - ученик»;

«преподаватель - ученик».

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично скорректированной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

3.1.1. Форма наставничества «студент - студент». Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с образовательными дефицитами или социальными потребностями либо помощь в адаптации к новым условиям обучения. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала; - улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации; - формирование устойчивого сообщества обучающихся и выпускников. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы колледжа, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в студенческом коллективе, общий статус колледжа.

Область применения.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется как в процессе обучения, так и во внеурочное время. Это и проектная деятельность, и совместное посещение или организация мероприятий, и совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество.

3.1.2. Форма наставничества «преподаватель-преподаватель». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника, впервые принятого в колледж с опытным преподавателем, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на рабочем месте молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри колледжа;

- формирование потребности анализировать свою профессиональную деятельность; - развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;

- ориентирование начинающего преподавателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

- привитие молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

- профессиональное становление преподавателя; - обеспечение включенности в педагогическое сообщество колледжа. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Педагоги-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутриобразовательной организации и профессиональной деятельности в целом.

Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является организация и проведение обучающих и методических мероприятий: курсы, серии семинаров, школа молодого преподавателя, конкурсы, творческие мастерские, разработка методических пособий.

 3.1.3. Форма наставничества «преподаватель - студент». Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся колледжа осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных компетенций.

Область применения. Передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся - победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс и т.д.

 3.1.4. Форма наставничества «работодатель-студент». Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а образовательным организациям - подготовленных и мотивированных специалистов. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

 - помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

 - повышение осознанности в вопросах выбора и утверждения в профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков педагогической профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, а также развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Область применения. Реализация практической подготовки, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии в образовательные организации.

3.1.5. Форма наставничества «студент - ученик». Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;

- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;

- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;

- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся среднего и старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культур

Область применения. Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории), выездные мероприятия, совместное создание продукта.

3.1.6. Форма наставничества «преподаватель - ученик». Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия профессиональной образовательной организации с целью получения обучающимися актуальных знаний и навыков, необходимых для профессионального самоопределения и ориентации. Целью такой формы наставничества является получение учеником (группой учеников) актуализированного профессионального опыта в выборе профессии, развитие личностных качеств, необходимых для осознанного профессионального самоопределения.

Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; - повышение осознанности в вопросах выбора профессии, профессионального самоопределения, личностного развития, формировании необходимых общих компетенций, освоения основных навыков педагогической профессии, а также развитие у ученика мотивации к педагогической деятельности в целом. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах выбора профессии, саморазвития и профессионального самооопределения, получение конкретных общих компетенций, необходимых для педагогической деятельности.

Область применения. Реализация практической подготовки в рамках Try-a-Skill в дистанционно - очном формате в рамках фестиваля профессий «Билет в будущее», ярмарки вакансий, экскурсии в профессиональные образовательные организации.

3.2. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для командной работы - командное наставничество (один наставник - группа наставляемых, команда наставников - группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия - все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

**4.Порядок организации наставничества.**

 4.1. Заместители директора по учебной работе, учебно-производственной работе, научно-методической работе, заведующий центром воспитательной работы и психолого-педагогического сопровождения являются кураторами программ наставничества в целях мониторинга, оценки и контроля реализации программ наставничества.

4.2. Кураторами программ наставничества назначаются руководители программ наставничества из числа руководителей структурных подразделений, педагогических работников в целях сопровождения разработки и реализации программ наставничества, выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям. 4.3. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

4.4. Замена наставника производится приказом директора в случаях: - увольнения наставника;

- перевода наставника на другую работу;

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

- невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

4.5. Программа наставничества разрабатывается согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

4.6. Показателями эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества, индивидуальным планом осуществления наставничества.

5. Обязанности руководителя программы наставничества.

- формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; - разработать программу наставничества в соответствии с направлением;

- разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;

- подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;

- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников; - создавать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;

- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже.