

**Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
«Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г.И.Усманова»**



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – положение) в ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г.И. Усманова» (далее – техникум) 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».

1.2 Целевая модель наставничества в техникуме, осуществляющем образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам, дополнительным образовательным программам (далее – целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» в рамках национального проекта «Образование», реализации федерального проекта «Профессионалитет».

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 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.

2.5 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.

2.6 Координатор – сотрудник техникума, осуществляющий деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7 Куратор – сотрудник организации, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

2.8 Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в техникуме.

2.9 Благодарный выпускник – выпускник техникума, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества в техникуме является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условия для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее – преподавателей) разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2 Основными задачами наставничества в техникуме являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в техникуме;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- 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 техникуме организуется на основании приказа директора.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора техникума.

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

4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, преподавателями, классными руководителями и иными лицами техникума, располагающими информацией о потребностях преподавателей и обучающихся – будущих участников программы.

4.6 Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни техникума, отстраненные от коллектива

4.7 Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- 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 техникума;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей техникума в целом и от потребностей участников образовательных отношений: преподавателей, 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) совершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12 Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13 Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается распоряжением директора.

4.14 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 техникума в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «обучающийся – обучающийся», преподаватель – обучающийся», «преподаватель – преподаватель», «работодатель- обучающийся».

5.2 Представление программ наставничества по формам на педагогическом совете, методическом совете, совете обучающихся.

5.3 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- проведение организационных встреч;
- проведение встречи наставников и наставляемых;

- 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 календарного года.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении 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, компетентностного, 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 куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устав техникума, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать 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, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в техникуме, 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 образовательного учреждения 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 федеральных программ, программ Школы наставничества, Школы молодого педагога.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава техникума, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

- Вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанные с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы, мотивации и поощрения наставников

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательного учреждения.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Наставник +».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на официальном сайте образовательного учреждения.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательного учреждения.

Приложение
к «Положению о наставничестве»
Форма «Обучающийся – обучающийся»

Цель: взаимопомощь, адаптация новичков, развитие лидерских качеств у успешных студентов.

Механизмы реализации:

1. создание пар/групп: старший курс – младший курс, отличник – студент с академическими трудностями;
2. направления работы: помощь в освоении дисциплин, подготовка к олимпиадам/конкурсам, адаптация первокурсников;
3. форматы: консультации, совместные проекты, разбор кейсов, тренинги от лидеров групп;
4. координация: куратор из числа преподавателей или староста группы.

Показатели эффективности: рост успеваемости наставляемых, снижение отсева, повышение активности в олимпиадах.

Форма наставничества «Преподаватель – обучающийся»

Цель: индивидуальная поддержка профессионального развития студента, подготовка к трудоустройству.

Механизмы реализации:

1. закрепление наставника за группой или отдельным студентом (особенно для отстающих или одарённых);
2. направления: сопровождение курсовых/дипломных работ, подготовка к конкурсам профмастерства, профориентация;
3. форматы: индивидуальные консультации, разбор практических задач, стажировки внутри техникума;
4. связь с работодателями: приглашение специалистов для мастер-классов.

Показатели эффективности:

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Рост числа участников конкурсов и конференций.
4. Трудоустройство выпускников.
5. Увеличение процента обучающихся, успешно освоивших основные профессиональные образовательные программы
6. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с представителем предприятия).
7. Увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

**Возможные варианты программы наставничества
«Преподаватель – обучающийся»**

Формы взаимодействия	Цель
«Активный профессионал – равнодушный потребитель»	Мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории.
«Коллега – молодой коллега»	Совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

**Схема реализации формы наставничества
«Преподаватель – обучающийся»**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Преподаватель – обучающийся»	Конференция.
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных преподавателей, представителей благодарных выпускников	Анкетирование. Использование базы наставников.
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости.
Проводится отбор обучающихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – обучающихся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках образовательной организации.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых.
Формирование пар, групп.	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч».
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированны, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий.	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества.	Анализ эффективности реализации программы. Награждение и стимулирование участников.

Форма «Преподаватель – преподаватель»

Цель: обмен опытом, методическая поддержка молодых педагогов, внедрение инноваций.

Механизмы реализации:

1. пары: опытный преподаватель – молодой специалист, мастер производственного обучения – теоретик;
2. направления: освоение новых методик, подготовка к аттестации, разработка междисциплинарных модулей;
3. форматы: взаимопосещение уроков, совместные мастер-классы, методические семинары;
4. наставничество по цифровой грамотности: помощь в использовании ЭОР, платформ дистанционного обучения.

Показатели эффективности: повышение квалификации педагогов, рост числа публикаций, внедрение новых технологий обучения.

Форма наставничества «Работодатель – обучающийся»

Цель: практико-ориентированная подготовка, соответствие компетенций требованиям рынка труда.

Механизмы реализации:

1. закрепление наставников от предприятий за группами студентов;
2. направления: обучение на производстве, разбор реальных кейсов, подготовка к демонстрационному экзамену;
3. форматы: стажировки, экскурсии на предприятия, участие работодателей в ГИА, совместные проекты;
4. обратная связь: регулярные встречи с работодателями для корректировки учебных программ.

Показатели эффективности: трудоустройство выпускников на предприятия-партнёры, положительные отзывы работодателей, актуализация программ обучения.