

ГПОАУ ЯО Угличский аграрно-политехнический колледж

Утверждено приказом директора № 89.1/01-11 от 01.09.2021

ПОЛОЖЕНИЕ

**О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГПОАУ ЯО УГЛИЧСКОМ
АГРАРНО-ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ**

2021 г.

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в государственном профессиональном образовательном автономном учреждении Ярославской области Угличском аграрно-политехническом колледже (далее - Положение, Колледж), определяет цели, задачи, формы и порядок наставничества в Колледже (далее — наставничество).

1.2. Наставничество в колледже представляет собой целенаправленную деятельность администрации Колледжа, наиболее опытных педагогических работников Колледжа по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей педагогическими работниками, а также студентами колледжа.

1.3. Нормативной правовой основой организации наставничества в колледже является ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. N 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года"; Национальный проект «Образование», утверждённый президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам протоколом от 03.09.2018 № 10 (нацпроект «Образование»); Распоряжение

Правительства РФ от 29.11.2014 г. №>2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года»; ФГОС СПО в части «Требования к результатам освоения образовательной программы»; Стратегия развития воспитания в РФ на период до 2025 года, утверждённая распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р; Концепция развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 г., утверждённая распоряжением правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р; распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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».

1.4. Основные понятия и термины:

1.4.1. Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

1-4.2. 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.

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

1.4.4. 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.

1.4.5. 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,

1.4.6. Куратор - сотрудник профессиональной организации, осуществляющей деятельность по программам подготовки специалистов среднего звена и программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.4.7. Модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель - создание благоприятных условий для личностного и профессионального роста начинающих педагогов, выявления и развития способностей и талантов обучающихся, усиление мотивации и профессиональной самореализации.

Задачи - передача профессионального опыта;

- обучение наиболее рациональным приёмам и методам работы;
- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной и других сферах;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации преподавателей,
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся колледжа;
- развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи;
- социальная адаптация и сопровождение молодых педагогов и обучающихся.

1. Организационные условия функционирования системы наставничества.

1.1. Наставничество в колледже организуется на основании приказа директора образовательной организации.

1.2. Руководство деятельностью модели наставничества в ГПОАУ ЯО осуществляют заведующий учебно-производственной практикой и заведующие отделениями.

1.3. Приказом директора утверждается состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.

1.4. Рабочая группа разрабатывает план мероприятий (дорожная карта) по внедрению целевой модели наставничества в образовательной организации.

3.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество (данные указываются в дорожной карте).

3.6. Подведение итогов внедрения целевой модели наставничества, транслирование лучшего педагогического опыта организуется в конце учебного года.

3.7. Формы наставничества в колледже:

3.7.1. «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 в колледже, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.7.2. «Педагог-студент». Предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации, оказывает помощь в социальной адаптации и сопровождении обучающегося. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся коллежа осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных и общих компетенций.

3.8. Варианты взаимодействия:

- взаимопосещений учебных занятий;
- методическая помощь;
- семинары-тренинги;
- мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства (организация совместных конкурсов, проектный работ);
- участие студентов в открытых мероприятиях наставника/работодателя;
- выполнение совместных дел;
- планирование наставником производственного обучения студента (группы), квалификационных работ и иное;
- содействие в помощи при организации свободного времени обучающегося;
- в рамках внеурочной деятельности;
- через классные часы

2. Реализация программы наставничества

2.1. Подготовка условий для запуска программы наставничества. Ознакомление коллектива с планом мероприятий (дорожной картой) по внедрению модели наставничества в колледже. Размещение материалов на сайте. Информирование студентов о возможности принять участие в программе в качестве наставляемых. Оповещение социальных партнеров и родителей о запуске данной программы.

2.2. Формирование базы наставляемых. Проведение классными руководителями учебных групп опросов и тестирования студентов с целью выявления их запросов на участие в программе в качестве наставляемых.

2.3. Формирование базы наставников. Организация куратором встречи с потенциальными наставниками, заполнение анкеты наставника каждым кандидатом.

Представление председателями цикловых комиссий характеристик и/или рекомендаций кандидатов в наставники.

2.4. Формирование наставнических пар/групп. В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп куратор проводит общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате. По итогам встречи фиксируются сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора.

2.5. Организация работы наставнических пар/групп. Работа в каждой паре/группе организуется по схеме: встреча-знакомство, встреча-планирование, комплекс последовательных рабочих встреч, итоговая встреча, не реже 2 раз в месяц.

3. Завершение наставничества

5.1. Первым уровнем завершения программы является подведение итогов взаимодействия пар/групп. Вторым уровнем завершения программы — подведение итогов программы наставничества Колледжа. Третий уровень - публичное подведение итогов и популяризация наиболее успешных практик.

5.2. Результатами эффективной работы наставника считается:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной, учебной, творческой, социально значимой деятельности, профессиональному и личностному развитию;
- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей;
- творческие и иные успехи и достижения.

4. Формы и условия поощрения наставника

4.1. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель может предусмотреть:

- доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством РФ;
- объявление благодарности, награждение почетной грамотой организации, вручение ценного подарка;
- материальное поощрение (выплаты стимулирующего характера, установленные локальными нормативными актами образовательной организации).