

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Московской области
«Луховицкий аграрно-промышленный техникум»**

«ПРИНЯТО»

на заседании Педагогического Совета
Протокол № 1
от «31» августа 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»
В.Н. Смирнов
«31» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в ГБПОУ МО «Луховицкий
аграрно-промышленный техникум»
(редакция 2)

г. Луховицы
2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Московской области «Луховицкий аграрно-промышленный техникум» (далее – ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум») разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом техникума и иными локальными нормативными актами техникума.

1.2. Положение регламентирует деятельность педагогического коллектива техникума по созданию программ наставничества в техникуме.

1.3 Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

- Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное 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.

- 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 определенных 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.

- Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2. Формы Программы наставничества

2.1 Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», как технология развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей. Наставник должен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и

способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

Универсальность программы наставничества позволяет применять ее для решения целого спектра задач практически любого субъекта:

- обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в коллективе;
- талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
- обучающегося по программе среднего профессионального образования, который не видит карьерной перспективы и возможности трудоустройства в своем регионе;
- обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры.

Программа наставничества также применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, компетенций - как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (практикоориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и

формирование потенциала для построения успешной карьеры;

- адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

2.2 В техникуме могут быть выделены пять форм наставничества:

- «студент - студент»;
- «педагог-педагог»;
- «студент-ученик»;
- «педагог - студент»;
- «работодатель - студент».

2.3.1 **Форма наставничества «студент - студент»** предполагает взаимодействие обучающихся техникума, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое 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.

Формы взаимодействия: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства.

2.3.2 **Форма наставничества «педагог - педагог»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы) или сотрудника с большим стажем, испытывающим трудности с адаптацией к новым технологиям, с опытным и располагающим ресурсами и навыками 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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.3.3. **Форма наставничества «студент - ученик».**

Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум», 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 компетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей

личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

Формы взаимодействия: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

2.2.4 Форма наставничества «педагог - студент». Реализуется как наставничество преподавателей и мастеров производственного обучения, руководителей объединений дополнительного образования над студентами техникума для развития их способностей и талантов, профессионально - важных качеств, интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам по профессии, конкурсам по направлению работы объединения дополнительного образования. Цель взаимодействия: создание новых возможностей освоения и применения обучающимися перспективных профессиональных компетенций с опорой на передовой отечественный и международный опыт, профессиональная адаптация творчески одаренных обучающихся, раскрытие способностей и талантов студентов.

Формы взаимодействия: проектная деятельность, индивидуальные занятия, конкурсы, мастер-классы, внеурочная деятельность, тренинги.

2.2.5 Форма наставничества «работодатель - студент». Данная форма предполагает создание эффективной системы взаимодействия между техникумом и представителем регионального предприятия (организации) (профессионал) с целью получения обучающимися (студентами) актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а предприятием (организацией) - подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления производственной и экономической систем. Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

Формы взаимодействия: практико-ориентированные образовательные программы, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

2.3 Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник - наставляемый), но и для групповой работы (один наставник - 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.

2.4 Организация работы в рамках всех пяти форм предполагают использование внутренних ресурсов (кадровых, профессиональных) техникума, за исключением возможного привлечения экспертов для проведения первичного обучения наставников и работодателей.

2.5 Программа наставничества в ГБПОУ МО «Луховицкий

аграрно-промышленный техникум» определяет цели и задачи наставнической деятельности, а также направления и порядок организации наставничества в техникуме в рамках реализации конкретной формы наставничества и должна содержать: паспорт программы, пояснительную записку, цели и задачи наставничества, ожидаемые результаты, сроки реализации программы, дорожную карту (основные мероприятия, ответственные и сроки), функции наставника, условия эффективного наставничества, основные формы и методы индивидуальной работы наставника.

3. Права и обязанности наставников и наставляемых

3.1. В период наставничества педагог-наставник обязан:

выполнять утвержденную программу наставничества; изучать личностные качества обучающегося, его отношение с одноклассниками, родителями, увлечения, наклонности, круг общения;

контролировать и оценивать выполненную обучающимся самостоятельную работу, индивидуальные задания, проекты, оказывать необходимую помощь;

личным примером развивать положительные качества обучающегося, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

разрабатывать совместно со студентом план индивидуального развития;

вести мониторинг наставнической деятельности;

оказывать помощь в формировании «портфолио достижений» обучающегося;

транслировать полученный опыт наставничества коллегам в образовательной организации.

3.2. В период наставничества студент-наставник обязан:

- показывать положительный пример в обучении и совместном труде;

- передавать свой накопленный опыт, следуя правилу: «Научился сам - научи другого»;

- проводить мастер-классы для наставляемых, организовывать выполнение совместных проектов, оказывать консультационную помощь подшефному студенту;

- содействовать осознанному выбору образовательной траектории с учетом устремлений и способностей наставляемых, формировать устойчивое позитивное отношение к будущей профессии, к ценностям техникума, стремление к постоянному самосовершенствованию.

3.3. Наставник на производстве обязан:

- ознакомить, студентов с Уставом предприятия (организации), Правилами внутреннего распорядка, санитарными, противопожарными и иными нормами и правилами поведения в условиях производства;

- проводить обучение (стажировку) студентов в соответствии с программой

практики (стажировки), учебным планом по профессии/специальности;

- рационально организовывать труд студентов, эффективно использовать новое оборудование предприятия (организации);
- составлять характеристики (отзывы) по освоению студентами профессиональных компетенций в период прохождения практики, в которых отмечается выполнение студентами программы практики, индивидуальных заданий, отношение студентов к своим обязанностям;
- контролировать заполнение дневника по практике, заверять по окончании практики все записи, внесенные в дневник, подписью и печатью;
- не реже одного раза в неделю информировать руководителя практики от техникума о процессе адаптации студентов на производстве, их дисциплине и поведении.

3.4 Обязанности педагога-наставника по отношению к педагогу-молодому специалисту определяются в Положении о наставничестве в ГБПОУ МО «Луховицкий аграрно-промышленный техникум».

3.5 В период наставничества обучающийся обязан:

выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества; постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;

учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

совершенствовать свой образовательный и культурный уровень;

отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

3.6 Наставник имеет право:

- требовать рабочие отчеты у наставляемого, как в устной, так и в письменной форме;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с учебной, общественной деятельностью подшефного, вносить предложения руководителям о его поощрении, применении мер дисциплинарного воздействия, удовлетворении разумных потребностей и запросов;
- с согласия заместителя директора подключать для дополнительного обучения студента иных компетентных лиц (педагогов);
- вносить предложения по организации и совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

3.6 Наставляемый имеет право:

знакомиться с замечаниями и документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

повышать квалификацию удобным для себя способом;

вносить предложения по организации наставнической работы.

4. Процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых)

4.1 В целях формирования оптимальных наставнических пар либо групп необходимо:

4.1.1 Провести общую встречу с участием всех отобранных наставников и всех наставляемых в любом удобном для участников формате (например, каждый наставник 5-10 минут общается с каждым наставляемым, далее следует серия выступлений наставников с последующим общением с наставляемыми).

4.1.2 Получить обратную связь от участников общей встречи - как от наставников, так и наставляемых. Обратная связь собирается в формате анкет.

4.1.3 Закрепить результат, проанализировав обратную связь на предмет максимальных совпадений. Если какой-то наставляемый остался без наставника по результатам анализа, куратору необходимо будет провести дополнительную встречу с наставляемым для выяснения подробностей и причин подобного несоответствия. Куратор по согласованию с наставником может предложить обоим участникам провести дополнительную встречу (серию встреч) для определения объективных возможностей создать пару.

4.1.4 Сообщить всем участникам итоги встречи (независимо от ее формата) и зафиксировать сложившиеся пары или группы в специальной базе куратора. Предоставить участникам программы наставничества контакты куратора и их наставника для последующей организации работы.

4.1.5 Результатом этого этапа станут сформированные наставнические пары или группы, готовые продолжить работу в рамках программы.

5. Формы и сроки отчетности наставников и куратора о процессе реализации программы наставничества

5.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Настоящее Положение
- Положение о закреплении пар «Наставник-наставляемый»
- Программа наставничества
- Индивидуальные планы студентов
- Приказ директора «О наставничестве»
- Карта мониторинга наставничества
- Протоколы заседаний педагогического совета, методического совета и предметных (цикловых) комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества.

5.2 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного,

профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3 По итогам реализации программы наставник предоставляет отчет каждое полугодие.

6. Формы поощрения и механизмы стимулирования наставника

6.1 Результаты деятельности педагога-наставника оценивают при распределении стимулирующего фонда заработной платы.

6.2 Система мотивации наставников также включает награждение Почетной грамотой, объявление благодарности и иные формы поощрения по приказу директора техникума (в том числе материальное стимулирование).

6.3 В техникуме могут применяться в целях поощрения наставника следующие формы:

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

- размещение фотографий, информации о лучших наставниках на стендах, сайте образовательной организации, официальных группах в социальных сетях;
- рекомендации при трудоустройстве;
- образовательное стимулирование;
- получение дополнительных дней к отпуску;
- создание системы нематериальной мотивации в виде рейтинга наставников;
- награждение Почетной грамотой администрации учреждения, администрации городского округа;
- установление стимулирующих выплат приказом директора учреждения.

7.Критерии эффективности работы наставника

7.1 Эффективность реализации программы наставничества определяется, прежде всего, степенью достижения ее цели с трансляцией лучших практик среди педагогического коллектива техникума, родителей и студентов.

7.2 Результаты участия в образовательных программах, профессиональных конкурсах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода;

7.3 Оцениваемые результатов по форме наставничества «студент-студент»:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с

социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

7.3 Оцениваемые результаты по форме наставничества «педагог-педагог»:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в техникуме;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым группах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

7.4 Оцениваемые результаты по форме наставничества «педагог-студент»:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в техникуме;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на профилактических учетах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, продолжающих обучение по охваченным программой наставничества направлениям подготовки
- повышение качества подготовки студентов за счет индивидуальной работы с наставником;
- раскрытие способностей и профессиональная реализация одаренных обучающихся;
- повышение количества олимпиад и конкурсов профессионального мастерства, в которых обучающиеся принимают участие;
- повышение результативности участия (количества призовых мест);
- реализация проектов построения профессиональной карьеры, трудоустройство выпускников.

7.5 Оцениваемые результаты по форме наставничества «студент-ученик»:

- получение дополнительных навыков и компетенций;
- выполнение индивидуальных проектов;
- увеличение количества поступающих на предусмотренное программой наставничества направление подготовки;
- улучшение образовательных результатов студента;
- численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты, успешно прошедших промежуточную

аттестацию;

- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях выпускников профессиональных образовательных организаций.

8. Условия публикации результатов Программы

8.1. Публикация материалов по реализации программы наставничества осуществляется на сайте техникума и (по желанию) на персональном сайте наставника.

8.2. Трансляция опыта наставнической деятельности производится через заседания МК и на тематических педагогических советах.