СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДЕНО

 Председатель профкома приказом директора колледжа

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.Ф.Иванова от 16.03.2022г. № 9-АХД

 «16» марта 2022г.

 П о л о ж е н и е

о наставничестве

ГБПОУ ПО «Великолукский лесотехнический колледж»

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в ГБПОУ ПО «ВЛТК» (далее - положение) 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. Настоящее Положение:

• определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);

• описывает формы программы наставничества;

• определяет права и обязанности ее участников;

*•* определяет требования, предъявляемые к наставникам;

1.3. Целью внедрения Положения является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников ГБПОУ ПО «ВЛТК».

1.4. Задачами внедрения Положения в ГБПОУ ПО «ВЛТК» являются: улучшение показателей колледжа в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

• 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, поддержка индивидуальной образовательной траектории;

• создание благоприятной среды для развития и повышения квалификации педагогов, мастера производственного обучения, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

• формирование открытого и эффективного сообщества вокруг техникума, способного на комплексную поддержку его деятельности.

**2. Основные термины и определения**

**Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее 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.

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

**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 конкретных 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 программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

 **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в ГБПОУ ПО «ВЛТК».

**Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

**Активное слушание** – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**Благодарный выпускник** – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

**Сообщество образовательной организации** – сотрудники в ГБПОУ ПО «ВЛТК», обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**3. Организационные основы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно – воспитательной работе.

3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

3.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, располагающим информацией о потребностях преподавателей и обучающихся - будущих участников программы.

3.6. 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 колледжа, отстраненных от коллектива.

3.7. Наставляемыми могут быть :

- преподаватели и мастера п/о;

- 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.

3.8. Наставниками могут быть:

• обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

• преподаватели и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного преподавательского опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

• выпускники, заинтересованные в поддержке своего колледжа;

• сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

• успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

• ветераны педагогического труда.

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

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

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

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

3.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

 3.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

**4. Формы наставничества**

 4.1. Для успешной реализации программы наставничества в колледже предусматривается 4 формы наставничества:

• «обучающийся – обучающийся»

• «педагог – педагог»

• «педагог – обучающийся»

• «работодатель – обучающийся».

 Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения/профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов трех факторов (элементов/участников) системы: наставляемого, наставника (и его организации / предприятия) и региона.

4.1.1. **Форма наставничества «обучающийся – обучающийся»**

Предполагает взаимодействие обучающихся колледжа , при котором один из них 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.

**Цели и задачи.**

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

 Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

 **Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.1.2. **Форма наставничества «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.

**Цели и задачи формы**.

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 преподавательские задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового преподавательского опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к преподавательской деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество обучающихся (как часть преподавательского).

**Ожидаемые результаты**. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в преподавательскую работу, культурную жизнь техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и преподавательского потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в техникуме. Преподаватели наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

4.1.3. **Форма наставничества «педагог – обучающийся»**

Это практика наставничества без отрыва от процесса обучения для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная форма наставничества помогает талантливым амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

**Ожидаемые результаты.** Результатом правильной организации работы наставников будет передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций, высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся. Наставляемые получат необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

 4.1.4. **Форма наставничества «работодатель – обучающийся»**

 Данная форма предполагает создание органичной системы взаимодействия техникума и организаций-партнеров с целью получения обучающимися – актуальных знаний и навыков, необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства, а организациям-партнерам – подготовленных и мотивированных кадров, в будущем способных стать ключевым элементом обновления социальной и образовательной систем.

**Цели и задачи.** Целью такой формы наставничества является получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

 Среди основных задач деятельности наставника-работодателя в отношении обучающегося: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки обучающегося, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам и развитие у обучающегося интереса к трудовой деятельности в целом.

**Ожидаемые результаты**. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность, расширение пула потенциальных сотрудников региональных предприятий с должным уровнем подготовки, которое позволит совершить качественный скачок в производственном и экономическом развитии региона в долгосрочной перспективе.

Более того, в процессе взаимодействия наставника с наставляемым в данной форме происходит адаптация молодого специалиста на потенциальном месте работы, обучающийся решает реальные задачи в рамках своей рабочей деятельности. Наставничество позволяет существенно сократить адаптационный период при прохождении производственной практики и при дальнейшем трудоустройстве за счет того, что обучающимся передают технологии, навыки, практику работы, организационные привычки и паттерны поведения, а также отслеживают их использование, мотивируют и корректируют работу.

**5. Реализация целевой модели наставничества.**

5.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

• Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

• Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

• Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

 • Регулярные встречи наставника и наставляемого.

• Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

 5.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

 5.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении 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. Права и обязанности**

 7.1. Обязанности руководителей форм наставничества

 7.1.1. Разработать и утвердить Программу наставничества;

7.1.2. Подготовить проект приказа о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с формой наставничества;

 7.1.3. Проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

 7.1.4. Создать необходимые условия для совместной работы наставляемого с закрепленным за ним наставником;

7.1.5. Посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;

 7.1.6. Организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;

7.1.7. Анализировать и распространять положительный опыт наставничества в колледже.

7.2. Обязанности куратора программы наставничества

• Сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

• Организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

• Контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;

• Контроль проведения программ наставничества;

• Участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

• Решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;

• Проведение мониторинга показателей эффективности внедрения Программы (Дорожной карты )наставничества.

При создании условий необходимого финансирования куратором программ наставничества могут быть использованы ресурсы образовательных организаций региона, ресурсы партнеров программы, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей.

7.3. Права и обязанности наставника:

Обязанности наставника:

• Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБПОУ ПО «ВЛТК», 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 обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

• Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

• Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

• Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

• Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в колледже , 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.

Права наставника:

• Вносить на рассмотрение администрации техникума 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 программы, программ колледжа наставничества.

• Получать психологическое сопровождение.

• Участвовать в внутри колледжа, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

7.4. Права и обязанности наставляемого:

Обязанности наставляемого:

• Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБПОУ ПО «ВЛТК», определяющих права и обязанности.

 • Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

• Выполнять этапы реализации программы наставничества.

 Права наставляемого:

• Вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

• Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

• Участвовать во внутри колледжа, региональных и всероссийских конкурсах наставничества. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

**8. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

 8.1. К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку системы наставничества в колледже , создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль. Следует привлекать выпускников колледжа к участию в программе наставничества как трансляторов успешного опыта данной системы. Важно популяризовать роль наставника среди общественных организаций, выпускников колледжа , организаций-партнеров; волонтерских и благотворительных организаций; социальных сетей и т.п. Рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

8.2. В целях популяризации роли наставника применимы следующие меры:

• проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара «Наставник+» и т.д.;

• участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников;

• поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или на сайте, например, «Наши наставники»:

• истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т.д.);

• участие руководителей в наставнической деятельности (например, первыми наставниками могут заместитель директора, заведующий отделением, методист, руководитель физвоспитания, которые проводят мастер-классы по своим направлениям для остальных наставников);

• вручение лучшим наставникам специальных памятных подарков;

• размещение фотографий лучших наставников на Доску почета;

• предоставление наставникам возможности принимать участие в разработке решений, касающихся развития колледжа;

• благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся т.д.

• общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную восстребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для техникума, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников.

 8.3. Возможные нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

Виды поощрения обучающегося - наставника за выполнение функции наставничества:

• объявление благодарности администрацией колледжа ;

• награждение грамотой колледжа.

• виды поощрения сотрудника-наставника за выполнение функции наставничества:

• объявление благодарности администрацией колледжа;

• награждение грамотой администрации колледжа ;

 • Видом поощрения может быть выдвижение самых результативных наставников на поощрение органами исполнительной власти региона.

**9. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

• Положение о наставничестве в ГБПОУ ПО «ВЛТК»;

• Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;

• Целевая модель наставничества в ГБПОУ ПО "ВЛТКТ".

• Дорожная карта внедрения системы наставничества в ГБПОУ ПО "ВЛТК".

• Приказ о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества ГБПОУ ПО "ВЛТК".