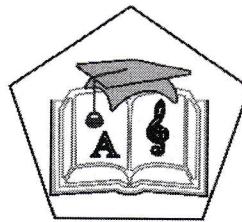


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ**



**ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

СОГЛАСОВАНО:
Педагогическим советом
ГАПОУ СО «КУПедК»
протокол №16
от «28» июня 2024 г.

РАССМОТРЕНО:
Советом ГАПОУ
«КУПедК»
протокол № 115
от «28» июня 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
СО Директор ГАПОУ СО
«КУПедК»
СОНОЧЕНКО Н.В. Коурова
Приказ № 116-од
от «28» июня 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В
ГОСУДАРСТВЕННОМ АВТОНОМНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «КАМЕНСК-УРАЛЬСКИЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

г. Каменск-Уральский
2024

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА	2
III. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	3
IV. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	4
V. ПОРТРЕТ НАСТАВНИКА	5
VI. ПОРТРЕТ НАСТАВЛЯЕМОГО.....	5

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о наставничестве в ГАПОУ СО «КУПЕДК» (далее по тексту - колледж) регламентирует деятельность участников образовательного процесса по организации системы наставничества.

1.2 Положение разработано в соответствии с требованиями следующих нормативно-правовых актов:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 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»;

- Письма Министерства Просвещения от 22.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

- Устава ГАПОУ СО «Каменск-Уральский педагогический колледж».

1.3 В Положении используются следующие термины и определения:

Наставничество – это 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/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 колледжа либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1 Целью наставничества в колледже является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации наставляемого, максимально полное раскрытие потенциала его личности.

2.2. Задачами наставничества являются:

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг колледжа, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

III. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Наставничество в колледже предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

3.2 Наставниками могут быть студенты, педагоги и иные должностные лица колледжа, сотрудники иных образовательных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации программ наставничества.

3.3 Наставляемым может стать любой студент, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4 В число форм наставничества, реализуемых в колледже, входят:

"преподаватель - преподаватель";

"студент - студент";

"работодатель - студент";

"студент - ученик".

3.5 Форма наставничества «студент - студент» предполагает взаимодействие студентов колледжа, при котором один из студентов 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.

3.6 Форма наставничества «преподаватель - преподаватель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

3.7 Форма наставничества «работодатель - студент» предполагает создание эффективной системы взаимодействия колледжа и представителя образовательной организации с целью получения студентами актуальных знаний и навыков,

необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

3.8 Форма предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и студента колледжа (студент), 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. Взаимодействие осуществляется в рамках реализации курса внеурочной деятельности «Педагогический класс».

IV. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1 Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа.

4.2 Руководство деятельностью наставников по моделям "преподаватель - преподаватель", "работодатель - студент", "студент - ученик" осуществляют заместитель директора по организации образовательного процесса. Руководство деятельностью наставников по модели «студент-студент» осуществляют советник директора по воспитанию.

4.3 Определение наставников происходит с помощью анкетирования кандидатов, которое устанавливает пригодность к участию в программе наставничества и профиль наставника по критериям: жизненный опыт, сфера интересов, профессиональные компетенции, возрастная категория потенциальных наставляемых, ресурс времени.

4.4 Результатом анкетирования является формирование базы наставников, которые потенциально могут участвовать как в текущей программе наставничества, так и в будущих программах этой и иных (по запросу и с разрешения наставников) образовательных организаций.

4.5 Формирование базы наставляемых происходит путем проведения мониторинга, который заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Основной задачей является выявление конкретных проблем обучающихся и педагогов колледжа, которые можно решить с помощью наставничества. Среди таких проблем могут быть низкая успеваемость, буллинг, текучка кадров, отсутствие мотивации у обучающихся, отсутствие внеурочной и досуговой составляющей в жизни организации, низкие карьерные ожидания у педагогов, подавленность подростков из-за неопределенных перспектив и ценностной дезориентации и т.д.

4.6 Срок наставничества составляет один учебный год.

4.7 За одним наставником закрепляется не более пяти наставляемых.

4.8 Замена наставника производится приказом директора колледжа в случаях:

- продолжительного отсутствия наставника;
- увольнения/отчисления наставника из колледжа;
- отказа наставника от работы с наставляемым;

- отказа наставляемого от работы с назначенным наставником.

4.9 При завершении наставнического взаимодействия проводится подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников

V. ПОРТРЕТ НАСТАВНИКА

5.1 Активный студент, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад и соревнований, лидер группы, принимающий активное участие в жизни колледжа.

5.2 Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

5.3 Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, высокой квалификацией. Имеет стабильно высокие показатели в работе. Способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциальному будущему коллеге.

5.4 Ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов. Увлекающийся и способный передать свою "творческую энергию" и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

VI. ПОРТРЕТ НАСТАВЛЯЕМОГО

6.1 Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни колледжа, отстраненный от коллектива.

6.2 Обучающийся с особыми образовательными потребностями - например, увлечененный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

6.3 Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах

колледжа. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

6.4 Проактивный студент с особыми образовательными потребностями, определившийся с выбором места и формы работы, готовый к самосовершенствованию, расширению круга общения, развитию метакомпетенций и конкретных профессиональных навыков и умений.

6.5 Дезориентированный студент, у которого отсутствует желание продолжать свой путь по выбранному (возможно, случайно или в силу низких образовательных результатов в средней школе) профессиональному пути, равнодушный к процессам внутри образовательной организации.

6.6 Низко мотивированный, дезориентированный ученик основной школы, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

6.7 Активный. Мотивированный к получению большего объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развить собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.