Министерство культуры и духовного развития РС(Я)
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Саха (Якутия)
«Якутский колледж культуры и искусств имени Аграфены Дмитриевны Макаровой»

Приказ ЯККиИ им. А.Д. Макаровой
№ 06-02/037 от 31 января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РС(Я) «ЯККиИ им. А.Д. Макаровой»
_____З.Н. Никитин
«___» _____ 2023 г.

Положение о наставничестве

в ГБПОУ РС (Я) “Якутский колледж культуры и искусств им. А.Д. Макаровой”

Якутск, 2023

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении “Якутский колледж культуры и искусств им. А.Д. Макаровой” (далее – Положение, Колледж), определяет цели, задачи, формы и порядок наставничества в Колледже (далее - наставничество).

1.2. Наставничество в колледже представляет собой целенаправленную деятельность администрация 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 Федераций»; 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., утвержденная распоряжением правительства РФ от 27 декаоря 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 опыга, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообоогащающее 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, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
1.4.7. Целевая 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.
2.2. Задачи - передача профессионального опыта; обучение наиболее рациональным приёмам и методам работы, формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся колледжа; развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи; социальная адаптация и сопровождение обучающихся.

3.Организационные условия функционирования системы наставничества.

3.1. Наставничество в колледже организуется на основании приказа директора образовательной организации.
3.2. Руководство деятельностью целевой модели наставничества в ГБПОУ РС (Я) «Якутский колледж культуры и искусств им. А.Д. Макаровой» осуществляют заместители директора и председатели предметно-цикловых комиссий.
3.3. Приказом директора утверждается состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в образовательной организации.
3.4. 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 епециалистом-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 метакомпетенций.

3.7.3. **«Специалнст-выпускник».** Предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных организаций с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.7.4. **«Педагог-группа».** Вокруг педагога-наставника формируется группа студентов. Вместе они развивают soft skills *(англ. soft skills} -комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе)* и проходят самоопределение. Работа ведется над теми ценностями, в которых видят смысл и студенты и педагог. К процессу по мере необходимости присоединяются методисты, психологи, педагоги-предметники, педагоги-организаторы, работодатели. Целью такой формы наставничества является реализация механизмов взаимодействия/работы в команде; решение задач, которые не под силу одному человеку; уменьшение риска принятия ошибочного решения.

3.8. Варианты взаимодействия.

- 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

4. Реализация программы наставничества

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

4.2. Формирование базы наставляемых. Проведение педагогом-психологом и руководителями учебных групп опросов и тестирования студентов, с целью выявления их запросов на участие в программе в качестве наставляемых.

4.3. 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.

4.4. Формирование наставнических пар/групп. В целях формирования оптимальных наставнически х 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.

4.5. 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.

5. Завершение наставничества

5.1. Первым уровнем завершения программы является подведение итогов взаимодействия пар/групп. Второй уровень 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.

6. Формы и условия поощрения наставника

6.1. 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).