|  |  |
| --- | --- |
|  | **Автономная некоммерческая организация****«Профессиональная образовательная организация****медицинский колледж «Монада»****г. Евпатория** |

|  |  |
| --- | --- |
| Рассмотрено и одобрено на заседании педагогического совета«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.Протокол №\_\_\_\_ | УТВЕРЖДАЮДиректор АНО «ПОО медицинский колледж «Монада» «\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.С.Пустовалова |

Введено в действие

приказом директора

от \_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

о наставничестве

(преподаватель-обучающийся)

Евпатория, 2021 г.

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о программе наставничества разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями), Трудовым кодексом РФ, методологией (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 (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.2. Настоящее Положение о программе наставничества в образовательной организации (далее – Положение) является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы в образовательной организации.

1.3. Целью программы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявление и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в образовательной организации.

 1.4. Основными задачами реализации программы наставничества являются:

* формирование и развитие гибких навыков обучающихся;
* профессиональное, интеллектуальное и творческое развитие обучающихся, мотивированных на постоянное личностное становление;
* профилактика правонарушений и социализация в обществе обучающихся из «группы риска».

1.5. Форма наставничества «преподаватель-обучающийся» предполагает наставничество без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанной с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций.

1.6. Наставляемый - участник программы наставничества, обучающийся образовательной организации.

В соответствии с целями и задачами, которые планируется решать в образовательной организации с помощью наставничества, наставляемый может быть:

* социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков;
* плохо мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри образовательной организации и ее сообщества.

 1.7. Наставник - участник программы наставничества, преподаватель колледжа, неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией. Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении.

 1.8. Направления наставничества:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможно совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в студенческое и предпринимательское сообщества.

В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.

1.9. Наставничество может быть, как индивидуальное (направленное на одного обучающегося), так и коллективное (направленное на группу обучающихся).

**2. Права и обязанности участников программы наставничества**

2.1. Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить целевую модель наставничества. Куратором может стать представитель образовательной организации (педагог, педагог-психолог, заведующий отделением или заместитель директора образовательной организации по учебно-воспитательной работе).

2.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

* сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
* 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.

2.3. В период наставничества наставник имеет право:

* знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
* разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план с учётом его образовательных потребностей, давать конкретные задания с определённым сроком подготовки;
* вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных результатов наставляемого;
* мотивировать на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
* развивать гибкие навыки и метакомпетенции.

2.4. В период наставничества наставник обязан:

* выполнять утвержденную программу наставничества;
* контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
* оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках, поставленных программой наставничества целей и задач;
* содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;
* сопровождать обучающегося на места проведения профессиональных конкурсов, олимпиад и чемпионатов профессий согласно регламенту организаторов;
* разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
* предоставлять отчет о работе наставника;
* содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

2.5. В период наставничества наставляемый имеет право:

* обращаться за помощью к своему наставнику;
* вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
* участвовать в обсуждении результатов наставничества;
* обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

2.6. В период наставничества наставляемый обязан:

* выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
* учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

2.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

**3. Результаты реализации программы наставничества**

3.1. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования посредством передачи наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций..

3.2. Среди оцениваемых результатов:

* улучшение образовательных результатов обучающихся;
* участие обучающегося в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах различного уровня, в том числе Ворлдскиллс;
* активное участие в реализации образовательных и культурных проектов обучающихся;
* 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;
* снижение числа обучающихся, состоящих в «группе риска».

 3.3. Портрет участников.

 1) Наставник.

Наставником может быть работник, имеющий стаж педагогической работы не менее 3-х лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи 9победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и матеоиалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества колледжа, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

 2) Наставляемый.

Вариант 1. Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный обучающийся, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, плохо информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри колледжа.

Вариант 2. Активный. Мотивированный к получению большого объема информации о карьерных и образовательных возможностях обучающийся, желающий развивать собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсом для их получения.

 3.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «преподаватель обучающийся» могут быть:

- взаимодействие «тренер-конкурсант» в процессе подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также при организации проектной деятельности обучающихся;

- взаимодействие «увлеченный человек- обучающийся со сходными интересами» осуществляется во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся, в выявлении и развитии талантов и способностей к творчеству, социально-общественной деятельности, спорту;

- взаимодействие «надежное плечо-обучающийся, нуждающийся в помощи» происходит в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающегося, попавших в трудную жизненную ситуацию или входящих в «группу риска».

 3.5. Наставничество «преподаватель-обучающийся» может быть:

- прямое (непосредственный контакт с обучающимся, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду);

- индивидуальное (когда все силы направлены на одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу);

- открытое (двустороннее взаимодействие) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

**4. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы**

**наставничества**

4.1. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества, относятся:

* настоящее Положение;
* приказ руководителя образовательной организации об организации наставничества;
* индивидуальный план работы Наставника с Наставляемым лицом;
* журнал Наставника;
* отчеты о деятельности Наставника и Наставляемого лица;
* соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
* программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
* протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
* личные заявления наставников и наставляемых лиц.