Министерство образования и науки Челябинской области

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Аргаяшский аграрный техникум»

Обсуждено и принято Советом
«Учреждения»
Протокол №11
от «29» декабря 2020года .

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБПОУ «Аргаяшский
аграрный техникум»
_____О.В. Аминева
«30» декабря 2020года .
Приказ №673 от 30.12.2020года

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГБПОУ «АРГАЯШСКИЙ АГРАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

с. Аргаяш, 2020

1. Общие положения, включающие следующие позиции

1.1. Положение о наставничестве ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 18 ноября 2020 года № 01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области» в целях внедрения в ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» *)* региональной целевой модели наставничества обучающихся (далее именуется – региональная целевая модель наставничества обучающихся, РЦМ НО)

1.2. Нормативно-правовыми основаниями внедрения региональной целевой модели наставничества обучающихся в ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» *)* являются:

– Федеральный закон от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 17.04.2019г. №179 «Об утверждении методик расчета целевых показателей федеральных проектов национального проекта «Образование» (вместе с Методикой расчета показателей федерального проекта Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)»;

– Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г. №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»,

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020г. №МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»),

– Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 18.11.2020г. №01/2428 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в Челябинской области»,

– Приказ ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» № От 25.11.2020г «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества»

1.3. 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 определенной 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.

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.

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. Наставляемым может быть любой студент профессиональной образовательной организации. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

Куратор – сотрудник профессиональной образовательной организации, отвечающий за реализацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2. Применяемые в ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» формы наставничества и механизмы их внедрения

РЦМ НО включает следующие приоритетные формы наставничества для образовательных организаций Челябинской области:

для обучающихся, осваивающих программы среднего профессионального образования:

- «студент – студент»;
- «педагог – студент»;
- «работодатель – студент»;

в рамках соглашений о сотрудничестве ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» с организациями, реализующими программы общего образования, для обучающихся, осваивающих программы общего образования:

– «студент – ученик».

Механизм внедрения наставничества в форме ***«студент – студент»***

Наставничество в форма «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся одной профессиональной образовательной организации, при котором один из обучающихся обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Цели реализации наставничества в форме «студент – студент»:

– разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию инвалидов и лиц с ОВЗ);

– адаптация первокурсников к студенческой жизни: учебному процессу, ориентации в правах и обязанностях, культурному и физическому совершенствованию; сопровождение процесса социализации и профессионализации студентов (включение их в молодежное движение и общение внутри него с экспертами, взрослыми наставниками и организаторами); развитие у наставляемых гибких компетенций и межпредметных навыков через участие в различных образовательных, спортивных, культурно-массовых, творческих и иных проектах.

Задачи реализации наставничества в форме «студент – студент»:

– создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого самоуправления;

– содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;

– помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;

– совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

– повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

– формирование у первокурсников чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

– мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

Портрет участников пары «студент (наставник) – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть признан студент ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» , обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации; возможный участник / победитель региональных и всероссийских мероприятий, конкурсов, чемпионатов профессионального мастерства.

Наставляемые – студенты ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» :

– социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» ;

– с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

Механизм реализации наставничества в форме «студент – студент»:

– закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

– наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

Направления работы наставника:

– помощь в адаптации и сплочение студенческого коллектива;

– контроль проживания и организации досуга студентов, проживающих в общежитии;

– проектная деятельность;

– внеурочная деятельность;

– учебная деятельность;

– подготовка к участию в мероприятиях, конкурса и олимпиадах профессионального мастерства.

Мотивация наставников:

– приобретение опыта управленческой деятельности, повышение собственного статуса (рейтинга); проявление инициативы и самостоятельности в образовательном процессе;

– возможность развития дополнительных метакомпетенций, воспользовавшись комплексом мероприятий по организации работы наставников: первичное обучение наставников, совершенствование нормативных правовых и информационно-методических материалов по организации работы наставников; мастер-классы по формированию мотивационно-ценностных установок наставников и др.;

– взаимодействие с менторами-консультантами и профессионально-личностное развитие (обогащение);

Критерии оценки результатов реализации программ наставничества:

Среди оцениваемых результатов могут быть:

– повышение успеваемости наставляемых;

– рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);

– снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;

– повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

3.3. *Механизм внедрения наставничества в форме* ***«педагог – студент»***

Форма наставничества «педагог – студент» предполагает взаимодействие педагогических работников и обучающихся одной профессиональной образовательной организации.

Цель реализации наставничества в форме «педагог – студент» – создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум»

.Задачи реализации наставничества в форме «педагог – студент»:

– создание актива студентов, оказание ему помощи в организационной работе, содействие развитию различных форм студенческого активности;

– содействие развитию правового общественного сознания, воспитанию гражданственности, созданию сплоченного коллектива;

– помощь в быстрой адаптации в новом коллективе, приобщение к студенческой жизни на основе изучения индивидуальных особенностей студентов;

– совершенствование организации самостоятельной работы студентов, обеспечение методической помощи и контроля со стороны наставников;

– повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

– формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию;

– мотивация наставников и наставляемых к саморазвитию и самосовершенствованию, к участию в учебной деятельности, в мероприятиях различного уровня и др.

Портрет участников пары «педагог – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть признан педагогический работник образовательной организации, обладающий организаторскими и лидерскими качествами, демонстрирующий высокие показатели в подготовке студентов ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» , в том числе по результатам их участия в региональных и всероссийских мероприятиях, конкурсах, чемпионатах профессионального мастерства, принимающий активное участие в деятельности образовательной организации.

Наставляемые – студенты ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» :

– социально и ценностно дезориентированные, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, отстраненные от коллектива, не принимающие участие в жизни ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» ;

– с особыми образовательными потребностями, нуждающимися в профессиональной поддержке или ресурсах.

Механизм реализации наставничества в форме «педагог – студент»:

– закрепление наставников производится приказом образовательной организации;

– наставник закрепляется за отдельным обучающимся или за группой обучающихся на период реализации программы наставничества.

Направления работы наставника:

– <u>учебно-профессиональное наставничество</u>*:* наставничество на производстве либо наставничество в образовательной организации в период интенсивной подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных и личностных компетенций обучающихся, а также наставничество при организации проектной деятельности обучающихся;

– <u>социокультурное наставничество</u>*:* наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития общих компетенций обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС СПО, а также выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.;

– <u>индивидуально-профилактическое наставничество</u>*:* наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты или оставшиеся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в образовательной организации и т.д.).

Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт со студентом, 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); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного обучающегося) и коллективное (когда наставничество распространяется на

группу обучающихся); открытое (двустороннее взаимодействие наставника и обучающегося) и скрытое (когда наставник воздействует незаметно).

Мотивация наставников:

– приобретение опыта наставнической деятельности;

– возможность участия в образовательных проектах, инициативах по внедрению наставничества и освоению психолого-педагогического минимума наставника для собственного профессионального и личностного развития;

– пополнение личного портфолио для участия в профессиональных конкурсах, стажировках, трудоустройства;

– повышение собственного статуса (рейтинга) среди студенческого и педагогического сообщества.

Критерии оценки результатов реализации программ наставничества

Среди оцениваемых результатов могут быть:

– повышение успеваемости наставляемых;

– рост посещаемости наставляемым(и) творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;

– количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

– снижение числа наставляемых, состоящих «в группе риска» (на внутреннем профилактическом учете в образовательной организации, на учете в КДН, УВД и д.т.);

– снижение количества нарушений правил поведения в образовательной организации, в том числе правил проживания в общежитии;

– повышение активности наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является формирование и развитие гибких навыков у обучающихся).

2.4. *Механизм внедрения наставничества в форме* ***«работодатель – студент»***

Наставничество в форме «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося, осваивающего программы среднего профессионального образования, и представителя реального сектора экономики (по возможности предприятия-партнера), при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым происходит освоение корпоративной и профессиональной культуры, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в трудовую деятельность.

Цель реализации наставничества в форме «работодатель – студент» – получение обучающимися актуализированного профессионального опыта и

развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, профессиональной самореализации и трудоустройства.

Задачи реализации наставничества в форме «работодатель – студент»:

– помощь студентам в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

– повышение осознанности обучающихся в вопросах выбора профессии (специальности), их самоопределение в профессии и личностное развитие;

– создание эффективной системы взаимодействия образовательных организаций и представителя регионального предприятия (организации);

– получение обучающимися актуальных знаний (навыков), необходимых для дальнейшей самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства;

– подготовка мотивированных кадров, способных в будущем стать ключевыми элементами обновления производственной и экономической систем;

– повышение ответственности студентов за результаты учебной деятельности;

– формирование у обучающихся чувства гордости за выбранную специальность, образовательную организацию.

Портрет участников пары «работодатель – студент (наставляемый)»:

Наставником может быть закреплен высококвалифицированный работник предприятия, который мотивирован к участию в программе наставничества, передает свои знания и опыт, обучает эффективным приемам труда, повышает квалификационный и профессиональный уровень студента, развивает способности самостоятельно качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Наставляемый – обучающийся, осваивающий программу среднего профессионального образования.

Механизм реализации наставничества в форме «работодатель – студент».

Модель «работодатель – студент» реализуется в рамках договоров сотрудничества с организациями – социальными партнерами. Это организация различных видов взаимодействия (за рамкам основной образовательной программы): подготовка обучающихся к профессиональным конкурсам и чемпионатам профессионального мастерства на современном оборудовании предприятия-партнера; организация проектной деятельности наставляемых по заданию предприятия, когда сотрудники предприятия выступают в качестве консультантов, сопровождение в период прохождения практики (не в качестве ее руководителя) и др.

Направления работы наставника:

– повышение уровня успеваемости наставляемого;

– профессиональное сопровождение развития карьеры;

– формирование профессиональных навыков наставляемого;

– адаптация выпускника на потенциальном месте работы, где обучающийся решает реальные задачи в рамках будущей профессиональной деятельности.

Мотивация наставников:

– приобретение опыта наставнической деятельности;

– признание и подкрепление авторитета в профессиональной среде;

– получение статуса лидера и успешного специалиста-профессионала;

– развитие коммуникативных и иных гибких навыков;

– получение ценных и подготовленных кадров для предприятия;

– получение обратной связи и опыта работы с поколением будущих коллег.

Критерии оценки результатов реализации программ наставничества

Среди оцениваемых результатов могут быть:

– улучшение образовательных результатов студента;

– численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера в образовательной организации с участием представителей работодателей;

– численный рост реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителем предприятий;

– увеличение числа обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

– численный рост обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на профильных предприятиях;

– повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования.

2.5. *Механизм внедрения наставничества в форме* ***«студент – ученик»***

Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся профессиональной образовательной организации с обучающимися общеобразовательной школы, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением, способствует личностному росту, а также коррекции образовательной траектории.

Учет наставляемых и наставников в данной модели осуществляется общеобразовательной организацией.

Задачи ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» в рамках реализации наставничества в форме «студент (наставник) – ученик (наставляемый)»

– обеспечение конструктивного взаимодействия;

– участие в разработке программ наставничества;

– предоставление инфраструктуры для реализации мероприятий в рамках программы наставничества.

3. Права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов, родителей (законных представителей) если наставляемый несовершеннолетний.

3.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

– формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

– разработка ежегодной Программы наставничества ПОО;

– организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;

– подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ПОО;

– оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

– мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества;

– своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения региональной целевой модели наставничества по запросам регионального центра наставничества ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена»;

– получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

– анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ПОО и участие в его распространении.

3.2. Куратор имеет право:

– запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

– организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники информации в ПОО;

– вносить предложения по внесению изменений, дополнений в документы ПОО, сопровождающие наставническую деятельность;

– инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ПОО;

– принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

– вносить на рассмотрение руководству ПОО предложения об организации взаимодействия наставнических пар, о поощрении участников наставнической деятельности;

– на поощрение при разработке Программ наставничества высокого качества, выполнении показателей эффективности наставничества.

3.3. Наставник обязан:

– помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

– в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

– выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

– передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

– своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

– принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ПОО.

3.4. Наставник имеет право:

– привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

– участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ПОО, в том числе - с деятельностью наставляемого;

– выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

– требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;

– обращаться к куратору за организационно-методической поддержкой, с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества;

– обращаться к руководителю ПОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

3.5. Наставляемый обязан:

– выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

– совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

– выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

– отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана;

– сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

– проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

– принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ПОО.

3.6. Наставляемый имеет право:

– пользоваться имеющейся в ПОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;

– принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам региональной целевой модели наставничества;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ПОО.

3.7. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на куратора и заместителя директора соответствующего направления.

3.8. Методическая служба техникума оказывает методическое сопровождение в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития специалиста; изучает, обобщает и распространяет положительный опыт организации наставничества в техникуме.

39 Воспитательная служба техникума проводит анкетирование, тестирование, входную диагностику наставников и наставляемых; анализирует результаты и помогает куратору в проведении собеседования и формировании пар наставника-наставляемого.

4. Процедуры отбора и требования, предъявляемые к наставникам, (механизм отбора наставников и наставляемых через рассмотрение

кандидатур на заседании педагогического совета ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» и утверждение руководителем по итогам его заседания, внесение изменений в утвержденный список в течение года осуществляется руководителем ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум») и организация обучения наставников (обучение наставников осуществляется на регулярной основе в плановом режиме в соответствии с графиком, составленным куратором, который ежегодно утверждается). Для наставников из числа работников педагогического коллектива ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» может быть предусмотрена мера поощрения.

5. Процедуры формирования и закрепления наставнических пар (групп) из наставника и наставляемого (наставляемых), в том числе предоставление согласий на обработку персональных данных от участников программ наставничества или их родителями (законными представителями) наставляемого в случае, если наставляемый несовершеннолетний

5.1. Закрепление наставников оформляется приказом директора техникума.

5.2. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого и наставляемого.

6. Формы и сроки отчетности наставника и куратора о реализации программ наставничества

6.1. Основным показателем эффективности внедрения РЦМ НО на уровне профессиональной образовательной организации является оценка вовлеченности обучающихся (студентов) ПОО в различные формы наставничества (указаны в приложении 5 к настоящим рекомендациям).

6.2. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества через персонифицированный учет участников программ наставничества в ПОО осуществляется образовательной организацией.

6.3. При проведении оценки вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества понимается участие обучающихся в программах наставничества ПОО.

6.4. Образовательной организацией обеспечивается участие в мониторинге реализации программ наставничества в образовательных организациях Челябинской области, путем представления данных по результатам мониторинга:

региональному координатору ГБНОУ «Образовательный комплекс «Смена» ежеквартально в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным;

в Министерство просвещения Российской Федерации по формам федеральной статистического наблюдения в срок до 20 января года, следующего за отчетным

7. Критерии эффективности реализации программ наставничества

- мнение всех участников наставнической программы;

- достижение наставляемыми требуемой результативности в учебной и иной деятельности;
- повышение мотивации к учебе, собственному профессиональному развитию наставляемых;
- положительная динамика поведенческих характеристик и др.

7.1. В качестве основных форм поощрения наставника предусматриваются:
- проведение мероприятий по популяризации роли наставника;
- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников внутри колледжа и на региональном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на региональном и федеральном уровнях;
- поддержка системы наставничества через СМИ, социальные сети;
- размещение фотографий на доске почета «Лучшие наставники»;
- награждение грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- благодарственные письма на предприятия и в организации наставников и др

8. Порядок публикации результатов внедрения РЦМ НО и реализации программ наставничества

Для размещения информации о внедрении методологии наставничества на официальном сайте ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум» .
На сайте размещаются сведения о реализуемых программах наставничества, базы наставников и наставляемых, публикация лучших наставников и кейсов наставнических программ и др.

8.2. Результаты программ наставничества публикуются после их завершения.