Утверждено

приказом от 01.09.2020 № 298-У

**Положение о наставничестве в ГБПОУ РХ ЧГСТ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № 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"), Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020 г. № 100-302, и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

1.3. Задачи внедрения целевой модели наставничества: улучшение показателей техникума в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах; подготовка обучающегося 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 формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории; создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения. 1.4. Участниками системы наставничества в техникуме являются: − наставник; − лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый); − руководитель техникума;

− куратор наставнической деятельности; − родители (законные представители) обучающихся. **2. Формы программ наставничества**

2.1.Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. 2.3. Форма «**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.

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 педагогические задачи на высоком уровне.

2.4. Форма «**студент – студент**».

Форма предполагает взаимодействие студентов техникума, при которой один студент 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..

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

**3. Этапы программы**

3.1. Реализация программы наставничества включает семь основных этапов:

3.1. 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

3.1. 2. Формирование базы наставляемых.

3.1. 3. Формирование базы наставников.

3.1. 4. Отбор и обучение наставников.

3.1. 5. Формирование наставнических пар или групп.

3.1. 6. Организация работы наставнических пар или групп.

3.1. 7. Завершение наставничества.

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

4.1.Куратор внедрения модели наставничества - работа с базой наставников и наставляемых; - организация обучения наставников; - осуществление контроля проведения программ наставничества; - решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества; - мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

4.2.Кураторы проекта по внедрению формы наставничества - участие в обучении наставников; - оказание методической и практической помощи наставникам; - изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников; - проведение мониторинга на промежуточных этапах наставнической деятельности; -заслушивание отчётов наставников об итогах работы.

4.3.Особенности выбора и назначения наставников Наставники подбираются из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильно высокие показатели в работе и достижения в учебе, способность и готовность делиться своим опытом, имеющих системное представление о работе в целом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставничество может устанавливаться продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Назначение наставника осуществляется на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Кандидатура наставника утверждается приказом директора техникума.

**5. Результаты реализации программы наставничества**

5.1.Показателями оценки эффективности работы наставника является: - достижение наставляемым поставленных целей - решение задач в период наставничества.

5.2.Система мониторинга наставнической деятельности включает: - обратную связь от наставляемого (наблюдение, анкетирование); - обратную связь от наставников (наблюдение, анкетирование); - оценка компетентности наставляемого (собеседование, анкетирование, отчет о деятельности, о реализации индивидуальной программы профессионального развития, результаты участия в профессиональных конкурсах, образовательные результаты обучающихся и др.).

5.3.Стимулирование наставников осуществляется в соответствии с Положением о мерах поощрения лучших наставников среднего профессионального образования Республики Хакасия.

5.4.Образовательная организация имеет право передавать свой опыт лучших практиков наставничества: - на сайте техникума; - через участие в конкурсах профессионального мастерства.

**6. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества**

6.1.К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся: - положение о наставничестве в ГБПОУ РХ ЧГСТ

 - приказ о назначении наставников;

- программа наставничества;

 - отчёты о деятельности наставника и наставляемого;

 - анкеты и анализ результатов анкетирования наставников и наставляемого;

 - согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние

Процесс реализации целевой модели наставничества в образовательной организации предполагает разработку ряда документов и издание ряда распорядительных :

● принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации

● заседания Педагогического совета организации

● формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества

● разработка и утверждение Положения о наставничестве в организации и утверждение распорядительным актом

● приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации

● приказ о закреплении наставнических пар (групп)