

**Положение о наставничестве
в ГБПОУ РХ «Профессиональное училище №18»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии 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 N 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 училищ 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 училище являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);
- директор училища;

- 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 молодому педагогу разностороннюю поддержку.

Целью данной 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 училища, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.4. Форма «педагог - студент»

Данная форма предполагает взаимодействие педагога и студента училища без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Целью такой формы наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества обучающихся, а также профилактики правонарушений в училище.

2.5. Форма «студент – студент».

Форма предполагает взаимодействие студентов училища, при которой один студент находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

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. Реализация программы наставничества включает следующие основные этапы.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
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 участников программы.

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 отчетов наставников об итогах работы.

4.3. Выбор и назначение 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 училища.

5. Результаты реализации программы наставничества

5.1. Показателями оценки эффективности работы наставника:

- достижение наставляемым поставленных целей
- решение задач в период наставничества

5.2. Система мониторинга наставнической деятельности:

- обратная связь от наставляемого (наблюдение, анкетирование);
- обратная 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 училища;
- 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 ПУ-18
- 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 училище предполагает разработку документов, издания приказов:

- принятие решения (издание распорядительного акта организации) о внедрении целевой модели наставничества на уровне училища;
- заседания Педагогического совета училища;
- формирование и утверждение Плана реализации программы наставничества;
- разработка и утверждение Положения о наставничестве в училище и утверждение распорядительным актом;
- приказ о назначении куратора (кураторов) и ответственного должностного лица в образовательной организации;
- приказ о закреплении наставнических пар (групп).