

# Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ…………………………………………………..……………………... 3

1. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА…………………………………………….………..… 3
2. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ………………………………….4
3. [ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ………………………………...6](#_TOC_250002)
4. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАМ НАСТАВНИЧЕСТВА………………….........................................................................................7
5. [МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА…………………...…8](#_TOC_250001)
6. [ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ…………………………………………...……………...8](#_TOC_250000)

ПРИЛОЖЕНИЯ………………………………………………………………………………......9

# Общие положения

* 1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ (далее – Техникум) 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 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»), Положением о Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.
  2. Настоящее Положение:
* определяет цель и задачи наставничества в соответствие с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее - Целевая модель);
* устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
* определяет права и обязанности ее участников;
* определяет требования, предъявляемые к наставникам;
* устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
* определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.
  1. Участниками системы наставничества в ОО являются:
* наставник;
* лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее –
* наставляемый);
* руководитель Филиала ГБПОУ РХ ЧГСТ;
* куратор наставнической деятельности в техникуме;
* родители (законные представители) обучающихся;
* выпускники техникума;
* участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

# Цель и задачи наставничества

* 1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Техникума, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) Филиала ГБПОУ РХ ЧГСТ в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

Задачами наставничества являются:

* улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
* подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально- продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
* раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
* обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
* формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
* ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
* сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в техникуме и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
* создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
* выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных
* и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
* формирование открытого и эффективного сообщества вокруг ОО, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.
  1. Внедрение целевой модели наставничества в Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ предполагает осуществление следующих функций:
* реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
* привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;
* осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности Техникума;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
* обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

# Порядок организации наставнической деятельности

* 1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

1. реализуемые формы наставничества:
   * «студент-студент»;
   * «педагог-студент».
   1. Формы наставничества:

**«Студент-студент» -** это вид партнерского наставничества, направленный на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторией профессионально-личностного саморазвития студента-наставника и его подопечных. Данная модель наставничества позволяет: транслировать лучшие достижения; привлекать лучших студентов к учебно-тренерской деятельности;  способствовать коррекции и снятию эмоционального напряжения, эффективности профессионального развития студентов наставников; формировать личностные качества, способствующие успешному профессиональному становлению студентов-наставников и их подопечных.

Целевая группа: обучающейся (группа обучающихся).

Результаты и социальные эффекты: развития творческого потенциала студентов и их интеграции в профессиональное сообщество. Данная модель наставничества позволяет осуществлять:

* внедрение технологии «социального лифта»;
* профориентационные мероприятия;
* процесс реального включения людей с инвалидностью в активную общественную жизнь;
* освоение гибких навыков (эмоциональный интеллект, критическое мышление);
* учебную мотивацию;
* проектную деятельность
* научно-исследовательскую работу, конкурсы профессионального мастерства, олимпиадное и волонтерское движения.

**«Педагог – студент** – это практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с профессиональным и карьерным развитием, передачей знаний, навыков, компетенций. Данная Модель наставничества помогает талантливым и амбициозным обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции. Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся. Результаты и социальные эффекты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов, стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах Абилимпикс, Ворлдскиллс); практики наставничества обучающихся, победителей олимпиад, чемпионатов Абилимпикс, Ворлдскиллс (кружки от чемпионов).

* 1. Организация работы наставников и контроль наставнической деятельности возлагается на заместителя Директора.
  2. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

* студенты, изъявившие желание в назначении наставника;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

* 1. Наставниками могут быть:
* студенты Техникума;
* педагоги и иные должностные лица Техникума,

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.6 Назначение наставников происходит на добровольной основе.

* 1. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.
  2. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.
  3. Этапы наставнической деятельности в филиале техникума осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели.

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

* 1. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в филиале техникума, включающая в себя создание нормативно-правовой базы, создание команды, информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей Техникума, формирования дорожной карты внедрения целевой модели наставничества.
  2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед, формирование базы наставляемых, системы мониторинга влияния программы на наставляемых.
  3. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.
  4. По итогам четвертого этапа формируется реестр наставников (Приложение 2).
  5. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов.
  6. На шестом этапе проводится текущая работа по осуществлению мероприятий Программ наставничества.
  7. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

# Права и обязанности участников программы

**4.1. Права и обязанности наставника**

* + 1. Наставник обязан:

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

* 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.;
* личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;
* принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Техникуме, в том числе в рамках «Школы наставничества».

Наставник имеет право:

* привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;
* участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в филиале техникума, в том числе с деятельностью наставляемого;
* выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;
* 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 с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой.

**4.2. Права и обязанности наставляемого**

4.2.1. 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;
* проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
* принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

4.2.2 Наставляемый имеет право:

* пользоваться имеющейся в Техникуме 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.
  1. 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 (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
* вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы Техникума, сопровождающие наставническую деятельность;
* инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Техникуме;
* принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
* вносить на рассмотрение руководству Техникума предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
* на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

**4.3. Права и обязанности куратора**

* + 1. Куратор наставнической деятельности обязан:
* разработка проекта 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;
* 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 Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ и участие в его распространении.

# Мониторинг и оценка результатов реализации Программ наставничества

* 1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества направлена на:
     + изучение (оценку) качества реализованных в Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый»;
  2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно)
  3. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ на сайте Техникума (на главной странице в разделе «Наставничество»), размещается и своевременно обновляется следующая информация:
     + реестр наставников;
     + анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и другое.

# Мотивация участников программы наставничества

* 1. Участники системы наставничества в Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены кадровой комиссией Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ к следующим видам поощрений:
     + публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, присвоение звания «Лучший наставник» и др.;
     + размещение информации о достижениях в социальных сетях, на сайте Техникума и информационных стендах Техникума;
  2. Администрация Техникума может приглашать наиболее активных участников наставничества к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, совещания и пр.).
  3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат.

# Заключительные положения

7.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Техникума.

* 1. Настоящее Положение подлежит обязательному рассмотрению на Педагогическом Совете Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ.

7.4.Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения в Филиале ГБПОУ РХ ЧГСТ.

7.5. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством РФ, Положением о Филиале Техникума и иными локальными нормативными актами Техникума.

7.6. В случае возникновения противоречий между настоящим Положением и действующим законодательством РФ или Положением о Филиале Техникума применяются нормы и правила, содержащиеся в законодательстве РФ и Положением о Филиале Техникума.

Приложение 1

# Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников (кураторов) образовательной организации

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

* наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Техникума);
* авторитетность в среде коллег и обучающихся;
* высокий уровень развития ключевых компетенций:
  + способность развивать других;
  + способность выстраивать отношения с окружающими;
  + ответственность;
  + нацеленность на результат;
  + умение мотивировать и вдохновлять других;
  + способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Формы наставничества | Критерии | | |
| СТУДЕНТ- СТУДЕНТ | * ответственный, социально активный студент с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель или призер региональных олимпиад и соревнований профессионального мастерства. * участник образовательных, спортивных, творческих проектов (конкурсы, общественная деятельность, внеурочная деятельность, в т.ч. волонтерская (добровольческая) деятельность). * увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности. | | |
| ПЕДАГОГ- СТУДЕНТ | | | * педагог, имеющий высокий уровень профессионального мастерства, * обладает субъективной значимостью для студента (группы студентов), * способный установить духовный контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов), * наличие профессионального стиля педагогической деятельности. |

# Приложение 2

# РЕЕСТР НАСТАВНИКОВ

**Филиал ГБПОУ РХ «Черногорский горно-строительный техникум»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наставляемый (студент) | Направление деятельности | Форма наставничества |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |