

РАССМОТРЕНО
на заседании
Педагогического совета
« 22 » сентября 2020 год

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РХ «Черногорский
Техникум торговли и сервиса»
_____ Л.М. Шаркова
« » _____ 2020 год

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В ГБПОУ РХ «ЧЕРНОГОРСКИЙ ТЕХНИКУМ ТОРГОВЛИ И СЕРВИСА»**

1. Общие положения

1.1. **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций. Скорость и продуктивность их усвоения, которую обеспечивает наставничество, делают его неотъемлемой частью современной системы образования. В силу этого наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые ставит национальный проект «Образование» перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации.

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

1.2. **Цель наставничества:** оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам и обучающимся в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям Техникума и профессионального образования в целом.

1.3. **Куратор** – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.4. **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.

1.5. **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.

Формы наставничества, реализуемые в ГБПОУ РХ ЧТТиС:

1. «Педагог-педагог»

Результаты и социальные эффекты: развитие и повышение, квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Педагоги - наставляемые получают необходимые для профессиональной реализации компетенции.

2. «Студент-студент»

Результаты и социальные эффекты: высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что отразится на их подготовке к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

Наставляемые получают стимул к раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала и развитию необходимых компетенций.

1.6. 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.

1.7. Утверждение наставников

Списочный состав наставников утверждается приказом директора Техникума.

1.8. Ответственность за реализацию цикла наставнической работы

За реализацию цикла наставнической работы отвечает куратор

1.9. Права и обязанности участников программы наставничества

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.

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.

1.10. Результаты реализации программы наставничества

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

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.).

1.11. Формы и условия поощрения наставника

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

Образовательная организация имеет право передавать свой опыт лучших практиков наставничества:

- на сайте Техникума;
- через участие в конкурсах профессионального мастерства.

2. Задачи и направления работы наставника

2.1. Форма наставничества «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.

Цели и задачи формы. 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. Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать техникумовское сообщество (как часть педагогического).

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь Техникума, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в Техникуме. Учителя-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.2. Форма наставничества «студент - студент»

Предполагает взаимодействие обучающихся Техникума, при котором один из обучающихся 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.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ). Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри Техникума, формирование устойчивого студенческого сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность обучающихся и будущих выпускников к Техникуму. Наставляемые получают необходимый стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри группы и техникума;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри группы и школы.

3. Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества

К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

- Положение о наставничестве в ГБПОУ РХ ЧТТиС
- приказ о назначении наставников.