



Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Чукотского автономного округа
«Чукотский северо-восточный техникум посёлка Провидения»

689251, Чукотский АО, п. Провидения, ул. Полярная, д. 38. Телефон: 2-23-53; 2-24-68. Факс: 2-23-12. e-mail: spu2@bk.ru

ПРИКАЗ №223-о/д

от «30» октября 2020 года

п. Провидения

«Об утверждении Положения о наставничестве
в ГАПОУ ЧАО «Чукотский северо-восточный
техникум посёлка Провидения»»

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"), с целью определения порядка организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ГАПОУ ЧАО «Чукотский северо-восточный техникум посёлка Провидения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве в ГАПОУ ЧАО «Чукотский северо-восточный техникум посёлка Провидения» (далее – Техникум) согласно приложению 1 к настоящему приказу;
2. Разместить настоящий приказ на официальном сайте учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания (Шевцов А.А. - инженер - программист).
3. Контроль над исполнением настоящего приказа возлагаю на заместителя директора по ПО - Каширина А.С.

Директор

Е.Н. Кузнецов

**Положение о наставничестве в ГАПОУ ЧАО
«Чукотский северо-восточный техникум
посёлка Провидения»**

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"), 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.

2.5. Форма «педагог – студент».

Данная форма предполагает взаимодействие педагога и студента техникума 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 техникуме.

3. Этапы программы

3. Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

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 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. 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 ГАПОУ ЧАО «Чукотский северо-восточный техникум посёлка Провидения»

- 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)