

**Частное профессиональное образовательное учреждение
Тюменского областного союза потребительских обществ
«Тюменский колледж экономики, управления и права»
(ЧПОУ ТОСПО «ТюмКЭУП»)**

СОГЛАСОВАНО

педагогическим советом

(протокол от 30.08.2023 № 1)

СОГЛАСОВАНО

Студенческим советом

(протокол от 14.06.2023 № 11)

СОГЛАСОВАНО

Советом родителей

(протокол от 16.06.2023 № 3)

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора колледжа

от 31.08.2023 № 65-О

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

Тюмень 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве (далее – Положение) в Частном профессиональном образовательном учреждении Тюменского областного союза потребительских обществ «Тюменский колледж экономики, управления и права» (далее – Колледж) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации», 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».

1.2. Основные понятия:

1.2.1. Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.2.2. Наставник – участник наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть:

- педагоги, заинтересованные в распространении личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- обучающиеся, мотивированные помочь обучающимся в вопросах адаптации и в развитии их образовательных, спортивных, творческих результатов деятельности.
- кадровые партнеры.

1.2.3. Наставляемый – участник 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.

Наставляемыми могут быть:

из числа педагогических работников:

- молодые/начинающие специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками и т.д.

из числа обучающихся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию; - не принимающие участие в жизни колледжа, отстраненные от коллектива.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель наставничества – раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной самореализации, через создание условий и эффективную систему поддержки.

2.2. Задачи:

- упорядочить процесс развития профессиональных и универсальных компетенций наставляемого;
- развивать профессионально-значимые качества личности наставляемого;
- ускорить процесс профессионального становления наставляемого, развивать его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

- сократить сроки адаптации к условиям осуществления профессиональной деятельности, к корпоративной культуре;
- способствовать соблюдению наставляемым локальных нормативных актов колледжа;
- обеспечить взаимосвязь и преемственность профессиональной деятельности разных поколений сотрудников.

2.3. Задачи наставничества реализуются во взаимодействии с администрацией колледжа, представителями социальных и кадровых партнеров.

3. Формы наставничества

3.1. «Педагог-педагог». Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным 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 в колледже, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.2. «Педагог-обучающийся». Предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя колледжа, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации, оказывает помощь в социальной адаптации и сопровождении обучающегося. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающихся колледжа осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных и метакомпетенций.

3.3. «Работодатель-обучающийся». Предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных организаций/предприятий с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства. Целью такой формы наставничества является получение обучающимся актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации.

3.4. «Двойное наставничество» предполагает взаимодействие педагога, работодателя и обучающегося по передаче опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей с целью получения профессионального опыта и подготовки к будущей профессиональной деятельности.

3.5. «Обучающийся-обучающийся». Предполагает партнёрское взаимодействие, направленное на поддержку деятельности студенческого самоуправления, и служит траекторий личностного саморазвития обучающегося-наставника и его наставляемых. К процессу по мере необходимости присоединяются педагоги.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с наставляемым план профессионального самообразования последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;

- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, увлечения, круг общения, его отношение к проведению занятий, коллективу колледжа, обучающимся и их родителям;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий и внеаудиторных мероприятий;

- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях колледжа;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в колледже, в том числе - с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения мероприятий определенных в плане профессионального самообразования;

- требовать выполнения наставляемым плана профессионального самообразования;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- обращаться к директору колледжа с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий плана профессионального самообразования.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, определяющие его деятельность;

- выполнять индивидуальный план педагогического сопровождения в установленные сроки;

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, в соответствии с индивидуальным профессионально-педагогическим маршрутом, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

- учиться у наставника передовым методам и формам работы;

- повышать уровень общей культуры;

- периодически отчитываться о своей работе перед наставником.

5.2. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним разъяснения;

- повышать квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

6. Заключительные положения

6.1. Руководство деятельностью наставников зависит от формы наставничества и осуществляется заместителем директора по учебно-методической работе, заместителем директора по воспитательной работе, заместителем директора по маркетингу, методистами.

6.2. Назначение наставника для молодого/начинающего специалиста производится ежегодно приказом директора колледжа. Замена наставника производится приказом директора колледжа в случаях увольнения наставника, перевода на другую работу наставляемого или наставника, привлечения наставника к дисциплинарной ответственности, заявления наставника или наставляемого.

6.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат профессиональной образовательной организации.