

**МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ,
ПРОМЫШЛЕННОСТИ
И СВЯЗИ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**



**Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение «Ставропольский
региональный колледж вычислительной техники и
электроники»
(ГБПОУ СРКВТ и Э)**

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического Совета
протокол № 3 от «17» января 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ СРКВТ и Э

_____ Г.Г. Агаджанов
«18» января 2023 года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ**

2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Цели, задачи и принципы системы наставничества. Формы наставничества	4
3. Организация системы наставничества	6
4. Права и обязанности наставника	8
5. Права и обязанности наставляемого	9
6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов	10
7. Завершение персонализированной программы наставничества	11
8. Условия публикации результатов на сайте.....	11
9. Заключительные положения	12
10. Приложение 1 Целевая модель наставничества	13
11. Приложение 2 Заявление	14
12. Приложение 3 Соглашение.....	15

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ГБПОУ «Ставропольский колледж вычислительной техники и электроники» (далее – колледж) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников колледжа (далее – Положение).

1.2 Нормативно-правовой основой организации наставничества в колледже являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 года № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказ Министерства образования Ставропольского края № 337-пр от 03 марта 2022 года «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанные Министерством просвещения Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

1.3 Понятия, используемые в Положении

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

Наставник – высококвалифицированный педагогический работник, проводящий в индивидуальном порядке работу с молодыми педагогическими работниками по их адаптации к педагогической деятельности, корпоративной

культуре и последующему профессиональному развитию, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, глубокими знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовностью и способностью транслировать свой опыт.

Наставляемый – преподаватель, осуществляющий свою педагогическую деятельность под наблюдением наставника в течение определенного срока, установленного для оценки его способностей.

Персонализированная программа наставничества (ППН) – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Куратор – сотрудник колледжа, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников – эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

1.4 Действие настоящего Положения распространяется на педагогических работников колледжа.

2. Цели, задачи, принципы и формы наставничества

2.1 Основной целью системы наставничества является оказание помощи молодым/начинающим специалистам/преподавателям в их профессиональном становлении и развитии, содействие росту профессионального мастерства педагогических работников колледжа.

2.2 Задачами системы наставничества в колледже являются:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- содействовать созданию условий для совершенствования педагогического мастерства преподавателей, включая работу с молодыми специалистами;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и

видов наставничества педагогических работников колледжа;

- способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность.

2.3 Система наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

- принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на уровне колледжа;

- принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности.

2.4 Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу колледжа. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации программы наставничества принимает директор колледжа в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в колледже и замены их отсутствия.

2.5 Формы наставничества.

1. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

4. Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций,

технологий, а опытный педагог становится наставником молодого преподавателя в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

5. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию каждый раз, когда наставляемый нуждается в них. Роль наставника заключается в обеспечении немедленного реагирования на ситуацию, значимую для его подопечного.

6. Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по конкретным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

7. Форма наставничества «педагог-педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал» – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

8. Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог» способ реализации наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

2.6 В колледже применяются следующие формы наставничества: «педагог-педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «педагог-студент», «педагог колледжа-молодой/начинающих преподаватель» по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

3. Организация системы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа, настоящего Положения, при обоюдном согласии наставника и наставляемого по итогам рассмотрения их кандидатур на заседании цикловых методических комиссий.

3.2 Для формирования приказа заведующий методическим кабинетом формирует списки наставляемых педагогических работников и наставников.

3.3 Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора колледжа.

3.4 Директор колледжа:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в колледже;
- издает локальные акты колледжа о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников;
- утверждает руководителя «Школы начинающего преподавателя», куратора реализации программы;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников колледжа;
- издает приказы о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

3.5 Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором колледжа;
- своевременно актуализирует информацию о наличии в колледже педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает совместно с руководителем «Школы начинающего преподавателя» Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в колледже;
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта колледжа/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с директором колледжа мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в колледже;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в колледже, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

3.6 Руководитель «Школы начинающего преподавателя»:

- назначается директором колледжа;
- принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в колледже;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, психологопедагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- разрабатывает структуру персонализированной программы наставничества, содержание которой соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников наставничества к мероприятиям: профессиональным конкурсам, олимпиадам, форумам, учебно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в колледже;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников колледжа;

- совместно с директором колледжа участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте колледжа и социальных сетях.

3.7 В соответствии с Коллективным договором за исполнение обязанностей в качестве наставника устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4. Права и обязанности наставника

4.1 Наставник имеет право:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других

педагогических работников колледжа с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и директору колледжа с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2 Наставник обязан:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами колледжа при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами колледжа, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологическая служба, «Школа начинающего преподавателя», цикловая методическая комиссия, педагогический совет и пр.);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

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

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных колледжных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;

- своевременно оформлять всю документацию по сопровождению программы наставничества;

- своевременно предоставлять отчет о реализации программы наставничества, презентовать результаты работы на конференциях, семинарах, совещаниях.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1 Наставляемый имеет право:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении программы наставничества для педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию программы наставничества педагогических работников колледжа;
- обращаться к куратору и директору колледжа с ходатайством о замене наставника.

5.2 Наставляемый обязан:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 27Э-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в колледже;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- своевременно оформлять всю документацию по сопровождению программы наставничества;
- своевременно предоставлять отчет о реализации программы наставничества, презентовать результаты работы на конференциях, семинарах, совещаниях.

6. Формирования наставнических пар (групп)

6.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или

наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2 Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием руководителя «Школы начинающего преподавателя», куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора колледжа.

7. Завершение персонализированной программы наставничества

7.1 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

7.2 Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников может быть по обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога, при необходимости возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов на сайте колледжа

8.1 Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте колледжа создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемой персонализированной программе наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий наставничества педагогических работников в колледже и др.

8.2 Результаты персонализированной программы наставничества педагогических работников в колледже публикуются после их завершения.

9. Заключительные положения

9.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором колледжа.

9.2 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами колледжа.

Приказ «Об утверждении положений Колледжа»

№ 13а от 28 февраля 2023 г.