



Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Славгородский педагогический колледж»

Положение о наставничестве

СОГЛАСОВАНО

на научно - методическом совете
протокол № 5 от

« 10 » сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБПОУ

«Славгородский педагогический колледж»

Г.И. Петерс


« 30 » сентября 2021 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Славгород 2021

Разработал	должность	Фамилия И.О./подпись	стр. 1 из 9
	заместитель директора колледжа по научно-методической работе	Кинцель М.Г.	

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в целях достижения результатов Федеральных проектов «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование».

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины


2.1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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

2.3. Программа наставничества – годовой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – руководящий работник колледжа, который отвечает за реализацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в колледже.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Цель наставничества: формирование эффективной системы поддержки, взаимодействия, самоопределения студентов, педагогических работников разных возрастов и уровней образования для раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

3.2. Основными задачами наставничества являются:


- Формировать открытое и эффективное сообщество наставников и наставляемых.
- Обеспечить условия успешной адаптации молодых (начинающих) преподавателей к осознанной и социально продуктивной профессиональной деятельности в Колледже.
- Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала молодых (начинающих) специалистов на основе изучения и внедрения передового педагогического опыта.
- Подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально - продуктивной профессиональной деятельности.
- Способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся через создание условий реализации индивидуальной образовательной/ профессиональной траектории.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в условиях внедрения целевой модели организуется на основании приказа.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора колледжа по научно-методической работе, который назначается приказом директора.

4.3. Куратор реализации программ наставничества:

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

не менее одного раза в год актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
 организывает разработку персонализированных программ наставничества (от 3 месяцев до 1 года);

осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества;

принимает участие в наполнении событийной информацией по развитию наставничества новостной ленты на официальном сайте колледжа и размещении правовой и методической информации в разделе проекта «Хочу научиться – могу научить»;

инициирует публичные мероприятия по популяризации системы открытого наставничества в колледже.


4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогическими работниками, классными руководителями и иными лицами в колледже, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы наставничества.

4.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- участвующие в волонтерской деятельности и самоуправлении;
- осваивающие новые виды учебной и внеучебной деятельности студентов (производственная практика, проектная, учебно-исследовательская деятельность).

4.6. Наставляемыми могут быть педагогически работники:

- начинающие преподаватели;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть новыми профессиональными компетенциями, современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т. д.

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

4.7. Наставниками могут быть:

- студенты, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители студентов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего колледжа;
- работодатели, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность в передаче своего опыта;
- ветераны педагогического труда.

4.8. База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей колледжа в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, студентов и их родителей (законных представителей).

4.9. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.


4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с Программой наставничества.

4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей колледжа в целевой модели наставничества рассматриваются следующие формы: «Преподаватель – студент», «Студент – студент», «Преподаватель – преподаватель (группа преподавателей)», «Работодатель – студент», «Студент – ученик», «Общественный деятель – студент».

5.2 Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

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.

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

Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим педагогическими работниками в течение определенного продолжительного времени.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»:

- первая (организационная) встреча наставника и наставляемого;
- вторая (пробная) встреча наставника и наставляемого;



- встреча-планирование рабочего процесса с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из оценки:

- улучшения результатов основной деятельности наставляемого;
- степени включенности наставляемого в направления инновационной деятельности колледжа;
- повышения уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и самообразования;
- уровня адаптации наставляемого на новом месте работы(учебы).

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками, информация о результатах реализации программ наставничества транслируется на заседании научно-методического совета.


7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставника.

7.2. Разрабатывать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определять векторы перспективного развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в колледже, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

8.1. Вносить на рассмотрение руководства колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием краевых и федеральных программ повышения квалификации, стажировки.

8.4. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в колледжных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.


10. Права наставляемого

10.1. Вносить на рассмотрение руководства колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в колледжных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на колледжном уровне.

11.2. Выдвижение лучших наставников на профессиональные конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

11.3. Проведение колледжных конкурсов профессионального мастерства «Педагогический стартап», «Лучшая наставническая пара», «Неделя начинающего преподавателя».

11.4. Создание раздела «Хочу научиться – могу научить» и контентное наполнение новостной ленты на официальном сайте колледжа.

11.5. Награждение колледжными грамотами и дипломами, благодарственные письма родителям (законным представителям) наставников из числа студентов, благодарственные письма работодателям и внешним организациям, где работают наставники.


11.6. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития колледжа и укрепления положительного имиджа учреждения во внешней среде.

11.7. Доплата из стимулирующей части заработной платы наставникам и наставляемым из числа педагогических работников в размере 20% от оклада с учетом результативности наставнической деятельности

12. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

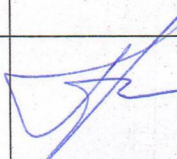
- настоящее Положение;
- дорожная карта внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательной организации;
- приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- приказы о формировании наставнических пар;
- приказы о закреплении тем и руководителей индивидуальных проектов, курсовых работ, в рамках которых организована деятельность наставнических пар и групп по форме «преподаватель – студент»;
- договоры с работодателями о практической подготовке студентов между организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и организацией, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы;
- договоры с работодателями о сетевой форме реализации образовательных программ;

	Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Славгородский педагогический колледж»
	Положение о наставничестве

– протоколы заседаний административного, педагогического, научно - методического советов, заседаний предметно-цикловых комиссий, совета методистов, методического объединения классных руководителей, на которых рассматривались вопросы наставничества.



ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№п/п	Краткое содержание изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	ФИО лица, внесшего изменение	Подпись
1.	п 4.3.функции координатора по наставничеству в колледже	Приказ директора колледжа об актуализации Положения о наставничестве №67 от 31.05.2022	Кинцель М.Г., заместитель директора колледжа по научно-методической работе	
2.	п 5.2. дополнение описания форм наставничества			
3.	п 6.2. актуализация объектов мониторинга			
4.	п 11.7. уточнения по стимулированию участников системы наставничества в колледже			