|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено**  Педагогическим советом  Протокол № 6  от «04» мая 2022г. | **Утверждено**  приказом ГАПОУ «Камышинский политехнический колледж»  № \_74 от «12» мая 2022г. |

**Положение о системе наставничества педагогических работников в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Камышинский политехнический колледж»**

I. Общие положения

1.1. Настоящие Положение о системе наставничества педагогических работников в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Камышинский политехнический колледж» (далее именуется - Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в ГАПОУ «Камышинский политехнический колледж» (далее именуется - Колледж). Разработано в соответствии с приказом комитета образования, науки и молодёжной политики Волгоградской области № 25 от 21.03.2022г. «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Волгоградской области».

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в колледже.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержки приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник колледжа или учреждения из числа его социальных партнеров (другие организации, осуществляемые образовательную деятельность - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ (ы) наставничества.

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

Форма наставничества - способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позиции участников.

Персонализированная программа наставничества – 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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

Принцип научности - применение научно – обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

Принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном уровнях и уровне колледжа;

Принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

Принцип обеспечения суверенных прав личности - приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

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

Принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

Принцип личной ответственности - ответственной поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора¸ наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

Принцип индивидуализации и персонализации наставничества - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

Принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющие равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. 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 персонализированной программы наставничества принимает директор колледжа в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в колледже и замены их отсутствия.

**2.Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.**

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в колледже – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в колледже, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

Содействовать созданию в колледже психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

Оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной сред, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников колледжа, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

Содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества;

Способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

Содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов;

Оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности колледжа, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

Обеспечивать формирования и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

Ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

Содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

Знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель – педагог», «работодатель-студент», «педагог колледжа – молодой педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемо и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно - коммуникативных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн – сообщества, тематические интернет - порталы. 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 учено-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь ли 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».

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

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

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

**3.Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора колледжа «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников».

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

3.3. Руководитель колледжа:

Осуществляет общее руководство и координацию внедрения системы наставничества педагогических работников в колледже;

Издает локальные акты о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в колледже;

Утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

Утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положении о системе наставничества педагогических работников;

Издает приз(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

Способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

Способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

Назначается директором колледжа;

Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в колледже педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

Предлагает директору колледжа для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

Разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в колледже;

Совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта колледжа, социальных сетей;

Формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советов наставников и системным администратором;

Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

Организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых образовательных организациях с привлечением наставников из других образовательных организаций;

Курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

Организует совместно с руководителем колледжа мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников колледжа;

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 (совместно с системным администратором).

3.5. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

Совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в колледже;

Ведет учет сведений о молодых 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, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников):

Разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

Принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

Осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

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

Учувствуют в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

Является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

Совместно с руководителем колледжа, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

Принимает участие в формировании бланка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте колледжа и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

**4. Права и обязанности наставника**

4.1. Права наставника:

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 руководителю колледжа с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

Руководствоваться требованиям 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 (предметные цикловые комиссии, психологические службы, школы молодого преподавателя, методические и педагогические советы);

осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;

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

содействовать укреплению и повышения уровня престижности преподавателей деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференция, формы);

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

Рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение

**5.Права и обязанности наставляемого**

5.1 Права наставляемого:

Систематически повышать свой профессиональный уровень:

Участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельности

Вносить за рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников колледжа;

Обращаться к куратору и руководителю колледжа с ходатайством о замене наставника.

5.2 Обязанности наставляемого:

Изучить Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность сфере наставничества педагогических работников;

Реализовывать мероприятия плана персонализированной 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 совестно с наставником допущенные ошибки и выявление затруднения.

**6.Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

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

Профессиональный профиль при личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

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

6.2 Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием 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:

Завершение плана мероприятия персонализированной программы наставничества в полном объеме;

По инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительной обстоятельствам);

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

7.2 Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничеств педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержание (например, план мероприятия, формы наставничества).

**8.Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников 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 реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в колледже.

8.2 Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в колледже публикуются после их завершения.

**9.Заключительные положения**

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

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