

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАМЧАТСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА»**

УТВЕРЖДЕНО

приказом КГПОАУ «Камчатский
колледж технологии и сервиса»
от 31.03.2022 № 90-П

ПОЛОЖЕНИЕ

**о наставничестве педагогических работников
в КГПОАУ «Камчатский колледж технологии и сервиса»**

Рассмотрено и одобрено
на заседании Педагогического совета
(протокол от 10.03.2022 года № 7)

г. Петропавловск-Камчатский
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Наставничество – это передача знаний, навыков и ценностей от наставника к наставляемому, сочетаемая с поддержкой в становлении, росте и развитии личности.

1.2. Деятельность по наставничеству в краевом государственном профессиональном образовательном автономном учреждении «Камчатский колледж технологии и сервиса» (далее – колледж) регламентируется следующими нормативными документами:

1.2.1. Конституцией Российской Федерации (принятой всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.);

1.2.2. Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.2.3. Федеральным законом от 03 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях»;

1.2.4. Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»;

1.2.5. Указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

1.2.6. Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 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»;

1.2.7. Уставом краевого государственного профессионального образовательного автономного учреждения «Камчатский колледж технологии и сервиса», утвержденным приказом Министерства образования и науки Камчатского края от 12 декабря 2014 № 1685;

1.2.8. Локальными нормативными актами КГПОАУ «Камчатский колледж технологии и сервиса».

2. Цели и задачи наставничества в образовательной организации

2.1. Целью наставничества является адаптация в профессиональной образовательной организации посредством ускоренного освоения норм и требований, новых методик и техник, а также повышения профессионального уровня педагога.

2.2. Задачи наставничества:

2.2.1. Проведение бесед с педагогом о методиках и методологиях, применяемых в работе;

2.2.2. Акцентирование внимание на нормах и правилах, регламентирующих вопросы текущей деятельности, разъяснение особенностей их применения в случае возникновения вопросов;

2.2.3. Проведение инструктажа о порядке решения текущих задач педагога, предоставление информации о способах решения возникающих вопросов (предоставление шаблонов документов (в случае их наличия);

2.2.4. Информирование о новых технологиях, обучение практическим навыкам их применения;

2.2.5. Информирование о контактных лицах, курирующих те либо иные вопросы.

3. Процесс и модели наставничества

3.1. Процесс наставничества затрагивает интересы как минимум трех субъектов взаимодействия: наставляемого, самого наставника и колледжа. Наставляемый получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; развивает собственную профессиональную карьеру; учится выстраивать конструктивные отношения с наставником, а через него – и со всей адаптивной средой; приобретает информацию о деятельности колледжа. Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Колледж, таким образом, повышает культурный и профессиональный уровень подготовки обучающихся, реализует деятельность, направленную на профессиональную ориентацию обучающихся общеобразовательных школ, повышает уровень профессиональных навыков преподавателей, мастеров производственного обучения, развивает профессиональные управленческие навыки своих работников в соответствии с целями и задачами наставничества.

3.2. В настоящем положении наставничество рассматривается как взаимодействие наставник – наставляемый.

3.3. В качестве наставника выступает педагог колледжа, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

3.4. Наставляемым является участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается запланированных результатов, преодолевая свои профессиональные затруднения.

3.5. Наставничество реализуется в соответствии с несколькими моделями, каждая из которых направлена на удовлетворение образовательных запросов определенных субъектов наставничества (наставляемых). Категории наставляемых представлены в Таблице 3.

Таблица 1. Корреляция моделей наставничества и категорий наставляемых.

Модель наставничества	Наставляемый
Модель 1.	Молодой педагог, только пришедший в профессию.
Модель 2.	Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых

	навыков.
Модель 3.	Новый педагог в коллективе.
Модель 4.	Педагог, имеющий непедагогическое профильное образование.

4. Функции наставников в колледже

4.1. Выделяют социально-психологические и учебно-дидактические функции наставников.

4.2. К социально-психологическим функциям наставников относятся:

4.2.1. Создание благоприятной атмосферы, оказание помощи наставляемому в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями.

4.2.2. Ознакомление с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни.

4.2.3. Вовлечение в мероприятия колледжа.

4.2.4. Оказание помощи наставляемому в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укрепление стремления к лучшим результатам.

4.2.5. Оптимизация процесса адаптации наставляемого, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности.

4.2.6. Раскрытие творческого потенциала наставляемого, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в образовательной организации.

4.3. Учебно-дидактическими функциями наставников являются:

4.3.1. Оказание помощи наставляемому в овладении профессией / специальностью.

4.3.2. Совершенствование педагогических умений и навыков.

4.3.3. Закрепление интереса к обучающемуся как к главному объекту педагогической деятельности.

4.3.4. Осуществление руководства приобретением практических навыков наставляемым при:

- формировании собственной системы работы с обучающимися;
- использовании новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно-воспитательной работы;
- формировании организаторских, управленческих умений у наставляемого;
- осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
- взаимодействии со всеми структурными подразделениями колледжа.

4.3.5. Содействие в создании для наставляемого необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

4.3.6. Передача личного профессионального опыта.

4.3.7. Формирование общих и профессиональных компетенций.

4.3.8. Обучение наиболее рациональным приемам и методам работы.

4.3.9. Обеспечение оптимального использования времени и ресурсов.

4.3.10. Анализ и планирование учебного процесса.

4.3.11. Разработка рабочих программ.

5. Компетенции и умения, права и обязанности наставника

5.1. Наставник должен обладать следующими качествами для выполнения требований, предъявляемых к его деятельности:

5.1.1. Умение передать свой интерес к профессиональной деятельности, вовлечь в нее;

5.1.2. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства;

5.1.3. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять наставляемому простор для самостоятельной деятельности;

5.1.4. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

5.2. Наставник вправе:

5.2.1. Обращаться к куратору деятельности наставников с целью обеспечения необходимых условий для решения задач в работе с наставляемыми;

5.2.2. Разрабатывать и актуализировать рекомендации по работе с наставляемыми.

5.3. При осуществлении наставнической деятельности наставник обязан:

5.3.1. Осуществлять поддержку профессионального самоопределения и профессионального развития наставляемого;

5.3.2. Устанавливать педагогически целесообразные отношения с наставляемым, создавать условия для его развития, мотивации его деятельности, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю.

5.3.3. Осуществлять реализацию задач наставничества.

5.3.4. Обеспечивать благоприятную комфортную психологическую среду для работы с наставляемым;

5.3.5. Составлять четкие, прозрачные и достижимые планы работы с наставляемым;

5.3.6. Осуществлять подготовку индивидуальных программ наставничества.

5.3.7. Владеть разнообразными методиками педагогической работы и применять их в соответствии с индивидуальными особенностями наставляемого;

5.3.8. Непрерывно заниматься саморазвитием, самообразованием, включая методическое.

5.3.9. Осуществлять поиск новых форм обучения и развития;

5.3.10. Иметь высокую степень заинтересованности в формировании и развитии профессиональных и личностных компетенции наставляемого и передаче ему своего опыта.

5.3.11. Осуществлять дидактическую и методическую помощь наставляемому.

5.3.12. Регулярно осуществлять самоконтроль в сфере наставнической деятельности и предоставлять отчет по установленной форме куратору деятельности наставников;

5.3.13. Определять эффективность совместной деятельности с наставляемым, результативность работы наставника (уровень успешности и обученности наставляемого), степень комфортности пребывания наставляемого в коллективе. Указанные виды диагностики проводятся в соответствии с утвержденными методиками, отчеты о прохождении диагностики предоставляются куратору деятельности наставников в установленном порядке.

6. Организация наставничества

6.1. Подбор наставников осуществляется куратором реализации программ наставничества образовательной организации по согласованию с заместителем директора по учебно-производственной работе на основании личных заявлений наставников.

6.2. Закрепление наставников оформляется приказом директора образовательной организации.

6.3. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен.

6.4. Временные рамки наставничества подлежат определению исходя из целевой группы (наставляемых):

- для молодых педагогов, только пришедших в профессию – через 1 месяц после начала работы на 1 года;
- для опытных педагогов, испытывающих потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков – не менее 6 месяцев;
- для новых педагогов в коллективе – через 1 месяц после начала работы на 1 год;
- для педагогов, имеющих непедagogическое профильное образование - не менее 6 месяцев.

6.5. Требования к наставникам предъявляются следующие:

6.5.1. Стаж работы в образовательной организации среднего профессионального образования - не менее 3 -х лет;

6.5.2. Образование - высшее педагогическое или прошедший переподготовку;

6.5.3. Уровень методической подготовки — имеет самостоятельные педагогические разработки, опыт работы по освоению вариативных программ, участвует в методической работе образовательной организации, округа, города, владеет разнообразными приемами организации внеурочной предметной деятельности обучающихся;

6.5.4. Личные качества - отзывчивость, тактичность, уравновешенность, справедливость, дисциплинированность, выдержка, ответственность, отсутствие дисциплинарных нареканий, пользуется авторитетом в коллективе;

6.5.5. Профессиональная направленность личности наставника - интерес и любовь к детям, увлеченность педагогической работой, психолого-педагогическая зоркость, педагогический оптимизм, педагогическое воображение, способность сохранять эмоциональный тонус, общительность, готовность к педагогическому самообразованию, чувство нового, готовность к творчеству, организаторские способности.

7. Руководство деятельностью наставников

7.1. Деятельность наставников координирует куратор реализации программ наставничества.

7.2. Заместитель директора по учебно-производственной работе руководит деятельностью куратора реализации программ наставничества.

7.3. Контролирует деятельность по направлению наставничества директор образовательной организации.

7.4. Куратор реализации программ наставничества обязан:

- обеспечивать создание необходимых условий для решения задач в работе с наставляемыми;
- поощрять развитие наставничества в образовательной организации;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на методических и педагогических советах образовательной организации;
- регулярно проводить мониторинг деятельности наставников;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку наставляемым;
- разрабатывать и актуализировать рекомендации по работе с наставляемыми;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с наставляемым, результативность работы наставника (уровень успешности и обученности наставляемого), степень комфортности пребывания наставляемого в коллективе.

8. Оценка качества работы наставника и виды поощрений

Для наставников и наставляемых в случае достижения показателей эффективности устанавливаются поощрения, предусмотренные Таблицей 2.

Таблица 2. Результативность работы наставника, мотивация и поощрение наставников

№ п / п	Наставляемый	Тип наставника	Показатель эффективности	Вид поощрения наставника и наставляемого
1	Молодой педагог, только пришедший в профессию.	Преподаватель/ мастер производственн ого обучения	1. Призовое место наставляемого в конкурсе профессионального мастерства. 2. Высокие показатели профессиональной деятельности. 3. Неоднократная успешная реализация индивидуальных	Стимулирующая выплата и/ или грамота, благодарность
2	Опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков.			
3	Новый педагог			

	в коллективе.		программ	
4	Педагог, имеющий непедагогическ ое профильное образование.		наставничества	