

Министерство образования и науки Мурманской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области
«Мурманский педагогический колледж»

ПРИКАЗ

23.11.2022

№ 284 -ОРГ

г. Мурманск

**Об организации наставничества
в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж»**

В соответствии с Распоряжением Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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», письмом Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02 «Методические рекомендации по внедрению 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», в целях реализации комплекса мер по созданию эффективной системы наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту, совершенствованию уровня педагогического мастерства и оказанию методической помощи, ускорению процесса адаптации и профессионального становления молодых специалистов, разносторонней поддержке студентов **приказываю:**

1. Внедрить в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» целевую модель наставничества с 09.01.2023.
2. Утвердить Положение о наставничестве в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» (Приложение).
3. Назначить кураторами внедрения целевой модели наставничества Круглову И.А., заведующего информационно-методическим отделом, Васильеву Н.Б., преподавателя (далее – кураторы).
4. Кураторам:
 - 4.1. Разработать «дорожную карту» внедрения целевой модели наставничества в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» на 2023 - 2025 годы в срок до 25.12.2022.
 - 4.2. Организовать информационную кампанию по внедрению в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» целевой модели наставничества. Срок - постоянно.
 - 4.3. Провести анкетирование среди педагогов, желающих принять участие в программе наставничества.
5. Создать раздел на сайте колледжа, посвященный внедрению целевой модели наставничества в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» в срок до 28.12.2022. Ответственность за создание и наполнение раздела возложить на преподавателя Климанову А.В.

6. Контроль за исполнением приказа возложить на Дуванову Н.Б., заместителя директора по учебной работе.

Директор

Ковшир

И.А. Ковшира

Ознакомлены:

Н.Б. Дуванова Н.Б.
Н.Б. Васильева Н.Б.
И.А. Круглова И.А.

**Положение о наставничестве
в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж» (далее – Колледж) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

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 поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои затруднения.

- Куратор – сотрудник Колледжа, отвечающий за реализацию персонализированных (ой) программ (ы) наставничества.

- Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению своих обязанностей лиц, в отношении которых 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 позицией 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 являются:

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

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

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

- принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития участников процесса наставничества, 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 подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к образовательной и профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности предполагает ответственное 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 направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерб 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

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

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала участников путем проектирования их индивидуальной траектории развития;

- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на колледжном и внеколледжном уровнях;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- обеспечивать формирование и развитие необходимых наставляемого;

- создание условий для эффективного обмена личностным и профессиональным опытом, выработки высоких моральных качеств, ответственности и инициативности;

- знакомить наставляемых с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, повышать уровень результативности своей работы.

3. Формы наставничества

3.1. В Колледже применяются разнообразные формы наставничества («преподаватель – преподаватель», «преподаватель – студент», «работодатель – студент», «студент – студент», «студент – ученик») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных результатов.

- Форма наставничества «преподаватель – преподаватель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), педагога, готового повысить профессиональный уровень, нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим наставляемому разностороннюю поддержку. Данная форма реализуется посредством индивидуальной работы (наставник – наставляемый) с целью повышения профессионального потенциала, создания комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

- Форма наставничества «преподаватель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя, при котором наставник активизирует и развивает профессиональный, творческий потенциал студента с особыми образовательными потребностями. Целью такой формы наставничества является формирование у талантливых обучающихся умения планировать свою карьеру, развитие соответствующих навыков и профессиональных компетенций через участие в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах «Профессионалы».

- Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает создание органичной системы взаимодействия колледжа и региональных образовательных организаций с целью получения студентами актуальных умений и навыков, необходимых для дальнейшей профессиональной реализации и трудоустройства. Целью такой формы наставничества является получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для самоопределения и самореализации.

- Форма наставничества «студент – студент» предполагает взаимодействие обучающихся, при котором, наставник – активный обучающийся старшей ступени (3-4 курс), обладающий организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, не предполагающее строгой субординации. Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

- Форма наставничества «студент – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и студента Колледжа, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у ученика представлений о

следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3.2. 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.

4. Организация системы наставничества

4.1. Организация работы по реализации системы наставничества осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным приказом директора Колледжа.

4.2. Директор Колледжа:

- осуществляет общее руководство и координацию применения системы наставничества в Колледже;
- издает приказы о применении системы наставничества и организации наставничества в Колледже;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их приказом;
- утверждает Дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества в ГАПОУ МО «Мурманский педагогический колледж»;
- издает приказ (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 и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.3. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором Колледжа из числа заместителей или наиболее квалифицированных педагогических работников;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Колледже педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Колледже;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта;

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

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- 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.

4.4. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директором Колледжа.

5. Права и обязанности наставника

5.1. 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 директору Колледжа с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

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

5.2. Обязанности наставника:

- 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;

- осуществлять включение молодого/начинающего 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 привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности педагогической деятельности, организуя участие в различных мероприятиях (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 региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с выполнением своих обязанностей, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества;
- обращаться к куратору и директору Колледжа с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого:

- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- выполнять указания и рекомендации наставника;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения своих обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7. Процесс формирования пар и групп наставников и наставляемых

7.1. 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.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и наставляемых, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации директором Колледжа.

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной 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).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников осуществляется по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых.

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 нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Колледжа.