

Принято
решением Совета колледжа
Протокол от 20.02.2024 № 2

Утверждено
приказом директора
от 20.02.2024 № 24

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении Архангельской области
«Архангельский колледж культуры и искусства»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе наставничества (далее - Положение) в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области «Архангельский колледж культуры и искусства» (далее - Колледж) определяет цели, задачи, формы наставничества, направления и порядок организации наставничества в колледже.

1.2. Организация наставничества в колледже предполагает утверждение необходимых документов, а также определение должностных лиц, ответственных за организацию и руководство наставничеством. Положение о наставничестве в колледже является организационной основой для внедрения методологии (целевой модели) наставничества, определяет ответственность, права и обязанности, а также функции различных участников процесса наставничества.

1.3. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой наставнической деятельности в сфере образования:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Национальный проект Российской Федерации «Образование»;
- Федеральный проект Российской Федерации «Современная школа»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р «Об утверждении концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 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 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»;
- 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145);

- Письмо Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 и профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации № 657 от 21 декабря 2021 г. «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- Распоряжение Министерства образования Архангельской области от 22 марта 2022 г. № 483 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области»;

- Устав колледжа и др. документы, регламентирующие внедрение и реализацию систем наставничества в образовательных организациях.

1.4. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи системы наставничества;
- определяет направления и формы наставничества;
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности участников наставнической деятельности;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов.

1.5. Основные понятия:

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

Система (целевая модель) наставничества – система условий, ресурсов, процессов и отношений, необходимых для реализации программ, планов наставничества.

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.

Наставник – педагогический работник Колледжа, назначаемый приказом директора, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник целевой модели 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, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои личностные и профессиональные затруднения.

Куратор – педагогический работник Колледжа, назначаемый приказом директора, осуществляющий деятельность по программам подготовки специалистов среднего звена, отвечающий за реализацию планов совместной работы наставнических пар/групп в Колледже.

План совместной работы наставнической пары/группы - это документ, который включает форму и направления наставнической деятельности, перечень мероприятий и иных форм взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых), нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого, потребностей наставляемого (группы наставляемых), поддержку его сильных сторон, сроки реализации мероприятий.

1.6. Система наставничества в Колледже реализуется на основе принципов научности, легитимности, добровольности, аксиологичности, индивидуализации и др.

2. Цель и задачи системы наставничества

2.1. Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Колледже, способствующей раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся и педагогических работников Колледжа в современных условиях, их профессиональному росту, самоопределению и социальному развитию, создание условий для формирования системы поддержки молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии, а также преподавателей, имеющих опыт работы, но испытывающих профессиональные затруднения.

2.2. В Колледже могут применяться следующие формы наставничества по отношению к наставнику и наставляемому/группе наставляемых:

- *«педагог – педагог»;*
- *«педагог – студент (группа студентов)».*

2.3. Задачами реализации системы наставничества являются:

- *для наставнической деятельности в форме «педагог-педагог»:*
 - повышение информированности о направлениях и целях деятельности колледжа при приеме на работу педагогического работника;
 - помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в Колледже, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
 - формирование у педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и умений, а также навыков самостоятельного, качественного и своевременного исполнения возложенных на него должностных обязанностей;
 - оказание педагогическим работникам, в отношении которых осуществляется наставничество, необходимой методической помощи, знакомство их с эффективными технологиями, формами, методами и приемами работы с коллективом обучающихся, направленными на решение задач образования;
 - содействие педагогическим работникам, в отношении которых осуществляется наставничество, в выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
 - развитие профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных технологий;
 - повышение мотивации педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, к эффективной и долгосрочной профессиональной педагогической деятельности; содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
 - ускорение периода профессионального становления и социальной адаптации педагогического работника.
- *для наставнической деятельности в форме «педагог – студент (группа студентов)»:*

- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся, необходимых для успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современных условиях;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов;
- раскрытие и формирование личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся;
- закрепление осознанного профессионального выбора обучающихся, поддержка в построении и реализации индивидуальной профессиональной траектории;
- формирование знаний о должностных обязанностях будущего специалиста, умений осуществлять необходимые виды профессиональной деятельности в рамках осваиваемой специальности;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах;
- обучение эффективным формам и методам работы в коллективе, принципам сотрудничества, формирование конфликтологических компетенций обучающихся;
- развитие потенциала для построения успешной карьеры будущих выпускников Колледжа;
- способствование «плавному входу» молодого специалиста в профессию.
- для всех форм наставнической деятельности:
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставничестве, условий, способствующих раскрытию их личностного, профессионального, творческого потенциала путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- реализация планов совместной работы наставнических пар/групп;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и деятельности в коллективе;
- выработка сознательного отношения к профессиональным и моральным качествам наставников и наставляемых; выработка у участников системы наставничества добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности;
- формирование открытого и эффективного сообщества внутри Колледжа, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками; развитие горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне Колледжа; построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование психологически комфортной образовательной среды наставничества в Колледже, поддержка и укрепление норм профессиональной этики в учреждении.

3. Локальные документы колледжа, регламентирующие наставническую деятельность

3.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников и наставляемых, относятся:

- настоящее Положение;
- приказы директора Колледжа о внедрении и реализации системы наставничества;
- протоколы заседаний совета колледжа, педагогического и методического советов, предметных (цикловых) комиссий, на которых рассматриваются вопросы наставничества;
- «Дорожная карта» реализации целевой модели наставничества (Приложение 1);

- приказы директора Колледжа о назначении куратора, о назначении наставнических пар/групп;
- база наставляемых и наставников (Приложение 2);
- критерии отбора/выдвижения наставников и куратора (Приложение 3);
- планы совместной работы наставнических пар/групп (Приложение 4);
- карта мониторинга наставничества (анкета);
- методические рекомендации по передовому опыту наставнической деятельности и др.

3.2. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от целей и задач наставнической деятельности, имеющихся профессиональных затруднений, запросов наставляемых и имеющихся в Коллеже кадровых ресурсов.

3.3. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Колледжа.

4. Порядок организации наставнической деятельности

4.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании приказов директора Колледжа о внедрении и реализации целевой модели наставничества, о назначении кураторов, о закреплении наставнических пар/групп, настоящего Положения, «Дорожной карты», планов совместной работы наставнических пар/групп.

4.2. Руководство деятельностью по внедрению и реализации целевой модели наставничества осуществляют кураторы, которые назначаются приказами директора Колледжа.

4.3. Целевая модель наставничества реализуется через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

5.4. Формирование базы наставников и базы наставляемых осуществляется кураторами, председателями предметных (цикловых) комиссий с участием преподавателей.

4.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых общих и/или профессиональных компетенций.

Наставляемыми могут быть:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в Колледж, находящиеся в процессе адаптации, молодые специалисты;
- педагогические работники, желающие овладеть современными технологиями;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

4.4. Наставниками могут быть педагогические работники Колледжа заинтересованные в демонстрации личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 3.

4.5. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Колледжа и участников образовательных отношений.

4.6. Участие наставника и наставляемых в реализации целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.7. Планы совместной работы наставнических пар/групп разрабатываются кураторами (с участием наставников и наставляемых) с учетом выбранной ролевой модели в рамках форм наставничества: «педагог-педагог», «педагог-студент (группа студентов)». Примерный план совместной работы по форме «педагог – педагог» представлен в Приложении 4.

4.8. Организация работы наставников и контроль наставнической деятельности осуществляется директором Колледжа, специалистом отдела кадров, заместителем директора по УВР, старшим методистом, председателями предметных (цикловых) комиссий Колледжа.

4.9. Формы наставничества в Колледже:

«Педагог – педагог» - передача знаний и формирование умений на рабочем месте. Может применяться как к вновь принятым в Колледж педагогическим работникам, молодым специалистам, так и к уже работающим. Сотрудник получает своевременную помощь на этапе адаптации в Колледже, поддержку в профессиональном и карьерном развитии. Использование этой формы наставничества также направлено на решение проблем недостаточной компетентности сотрудников старшего возраста в области информационных и коммуникационных технологий, повышение их мотивации и нейтрализацию опасения по поводу своего будущего в организации.

Целевая группа: все категории педагогических работников, в том числе молодые специалисты, вновь принятые или переведенные на новые должности работники.

Ожидаемые результаты: обучение, адаптация, улучшение коммуникаций, сохранение, передача знаний, формирование умений.

Среди запланированных результатов могут быть: участие в конкурсах профессионального мастерства, методических материалов, выступления на методических мероприятиях, написание и публикация статей и др.

«Педагог – студент (группа студентов)» - практики наставничества без отрыва от учебы для дальнейшей профессиональной и социальной адаптации, связанные с передачей знаний и умений по реализуемой специальности, профессиональным и карьерным развитием. Данная форма наставничества помогает обучающимся планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетенции.

Целевая группа: обучающийся, группа обучающихся.

Ожидаемые результаты: передача наставником своих профессиональных знаний и практических компетенций через следующие механизмы: поиск и развитие инициатив студентов; стимулирование творческой и профессиональной активности в процессе обучения и участия творческих мероприятиях; закрепление выпускников Колледжа в выбранной профессии, их дальнейшее трудоустройство и профессиональная деятельность в учреждениях по профилю полученной специальности.

Среди запланированных результатов могут быть: участие в конкурсах мероприятиях, научно-исследовательская и научно-практическая деятельность, выступления на методических мероприятиях, написание и публикации статей и др.

4.10. Виды наставничества в Колледже:

Традиционное - взаимодействие между наставником и наставляемым в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Ситуационное - 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 наставляемого.

4.11. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение - групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

4.12. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (до 3-х календарных лет) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в плане совместной работы наставнической пары, и по итогам анализа потребности наставляемого.

Изменение сроков реализации планов совместной работы наставнических пар/групп, возможно в следующих случаях:

1) В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых знаний, умений, компетенций, а также по достижению иных запланированных результатов, наставничество по согласованию с директором Колледжа, куратором, наставником и наставляемым может быть завершено досрочно.

2) По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации плана совместной работы наставнических пар/групп или корректировка его содержания.

3) Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, отпуска сроком до 1 года без сохранения заработной платы или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.13. Замена наставника производится в случаях:

- прекращения наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого;
- систематического неисполнения наставником своих обязанностей;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности в Колледже;
- обоснованной просьбы наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

4.14. Этапы наставнической деятельности в Колледже осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» реализации целевой модели наставничества (Приложение 1).

Основными этапами реализации целевой модели наставничества являются:

- создание условий для реализации целевой модели наставничества;
- формирование базы наставников и базы наставляемых;
- обучение наставников;
- формирование наставнических пар/групп;
- разработка планов совместной работы наставнических пар/групп;
- организация работы наставнических пар/групп;
- завершение и анализ планов совместной работы наставнических пар/групп.

4.15. Информация о системе наставничества Колледжа может размещаться на официальном сайте Колледжа в специальном разделе.

На сайте размещается федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников и обучающихся.

На сайте могут размещаться некоторые практики наставничества, содержащие планы совместной работы наставнических пар/групп, новости и анонсы мероприятий в рамках внедрения системы (целевой модели) наставничества и др.

5. Права и обязанности участников системы наставничества

5.1. Права и обязанности куратора

5.1.1. Куратор обязан:

- участвовать в разработке и реализации плана мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- осуществлять управление и контроль реализации планов совместной работы наставнических пар/групп;
- привлекать к реализации целевой модели наставничества потенциальных наставников;
- выявлять педагогических работников и обучающихся, нуждающихся в наставничестве;
- подбирать наставников и наставляемых (пары/группы) на основе схожести интересов и руководствуясь принципом целесообразности;
- оказывать помощь и консультационную поддержку наставникам;
- формировать и редактировать базы данных наставников и наставляемых;
- осуществлять контроль деятельности наставников;
- проводить мониторинг и оценку эффективности реализации планов совместной работы наставнических пар/групп;
- осуществлять взаимодействие с региональным центром наставничества;
- заполнять формы федерального и регионального мониторинга по вопросам наставничества.

5.1.2. Куратор имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с реализацией планов совместной работы наставнических пар/групп в Колледже;
- вносить предложения по корректировке нормативных локальных актов, касающихся наставнической деятельности;
- знакомиться в установленном порядке с личными делами и иными необходимыми документами, касающимися наставляемых и наставников;
- инициировать участие педагогических работников в курсах повышения квалификации, в обучающих семинарах, мастер-классах и пр.;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с поощрением наставников и наставляемых;
- требовать своевременные отчеты, соблюдение графиков встреч и консультаций от наставников.

5.2. Права и обязанности наставника

5.2.1. Наставник обязан:

- разрабатывать, апробировать и реализовывать план совместной работы наставнической пары/группы, своевременно и оперативно вносить в него коррективы,

контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с планом совместной работы наставнической пары/группы лично встречаться с наставляемыми для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемых в рамках мероприятий плана совместной работы наставнической пары/группы;

- передавать наставляемым накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т. ч. оказывать наставляемым помощь по принятию правильных решений в различных ситуациях;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемых;

- личным примером развивать положительные качества наставляемых, при необходимости – корректировать их поведение;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Колледже.

5.2.2. *Наставник имеет право:*

- привлекать наставляемых к участию в мероприятиях, связанных с реализацией планов совместной работы наставнических пар/групп;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе с деятельностью наставляемого;

- требовать выполнения наставляемыми планов совместной работы наставнических пар/групп;

- выбирать формы и методы контроля за деятельностью наставляемых и своевременности выполнения заданий в рамках наставнической деятельности;

- принимать участие в оценке качества реализованных планов совместной работы наставнических пар/групп;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления планов совместной работы наставнических пар/групп, за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к директору Колледжа с заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или досрочного успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий плана совместной работы.

5.3. **Права и обязанности наставляемого**

5.3.1. *Наставляемый обязан:*

- выполнять задания, определенные планом совместной работы наставнической пары/группы, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением плана;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением плана совместной работы, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником о выполнении мероприятий плана совместной работы;

- сообщать наставнику о трудностях, возникающих в связи с исполнением плана совместной работы;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

5.3.2 Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в Колледже нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию целевой модели наставничества в Колледже;
- в индивидуальном порядке обращаться к куратору и наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством, запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных планов совместной работы наставнических пар, групп;
- при невозможности установления личного контакта с наставником подавать ходатайство о его замене.

6. Завершение планов совместной работы наставнических пар/групп

6.1 Завершение планов совместной работы наставнических пар/групп происходит в случае:

- завершения плана в полном объеме и в указанные сроки;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения плана в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

6.2. Оценка эффективности изменений в процессе работы наставнических пар/групп проводится в ходе мониторинга (анкетирования).

7. Мотивация участников системы наставничества

7.1. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы: объявление благодарности, награждение грамотой и др.;
- размещение информации о достижениях на официальном сайте Колледжа, в социальных сетях, на информационных стендах учреждения;
- премирование приказом директора Колледжа.

7.2. Администрация Колледжа может приглашать наиболее активных участников наставнической деятельности к участию в тематических методических мероприятиях (конкурсы, конференции, семинары, форумы, совещания и пр.).

7.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения директором Колледжа.

8.2. Настоящее Положение подлежит рассмотрению на Совете Колледжа.

8.3. В настоящее Положение приказом директора Колледжа могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

8.4. Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения о наставничестве.

Дорожная карта
Реализации системы (целевой модели) наставничества в государственном
бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области
«Архангельский колледж культуры и искусства»

Основными этапами реализации целевой модели наставничества являются:

- создание условий для реализации целевой модели наставничества;
- формирование базы наставников и базы наставляемых;
- обучение наставников;
- формирование наставнических пар/групп;
- разработка планов совместной работы наставнических пар/групп;
- организация работы наставнических пар/групп;
- завершение и анализ планов совместной работы наставнических пар/групп.

	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Результат
I	Создание условий для реализации системы (целевой модели) наставничества (ЦМН)			
1.1	<u>Разработка нормативной базы реализации целевой модели наставничества (ЦМН):</u> - решение методического и педагогического советов колледжа, выбор форм наставнической деятельности в колледже - рассмотрение Положения о системе наставничества на Совете колледжа. Решение Совета колледжа - разработка и утверждение Положения о системе наставничества - разработка и утверждение «Дорожной карты» - разработка шаблонов документов для реализации ЦМН - издание приказа о внедрении ЦМН	Декабрь 2023 г. – Февраль 2024 г.	Администрация старший методист Бахур Л.В., председатели предметных (цикловых) комиссий (П(Ц)К)	Приняты нормативные документы по наставничеству
1.2	Информирование педагогических работников и студентов о нормативных документах по наставничеству, возможностях и целях системы наставничества	Февраль – март 2024 г.	Администрация	Педагогические работники и студенты колледжа ознакомлены с документами по наставничеству, проинформированы о созданных условиях наставнической деятельности в колледже
1.3	Назначение куратора (ов) внедрения ЦМН приказом директора	Март 2024 г.	Администрация	Назначен (ы) куратор (ы)
II	Формирование базы наставников и базы наставляемых			
2.1	Формирование базы наставников из числа педагогических работников по формам: «педагог – педагог», «педагог – студент (группа студентов)»	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы ЦМН	Сформирована и обновляется база наставников

2.2	Формирование базы наставляемых из числа педагогических работников по форме «педагог – педагог»	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы ЦМН	Сформирована и обновляется база наставляемых
2.3	Формирование базы наставляемых из числа студентов по форме «педагог – студент (группа студентов)»	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы ЦМН	Сформирована и обновляется база наставляемых
III Обучение наставников				
3.1	Организация обучения педагогических работников, в т.ч. с применением дистанционных образовательных технологий: - на уровне колледжа; - на муниципальном уровне; - на региональном уровне	В течение всего периода реализации ЦМН	Администрация	Повышение уровня обученности наставников по вопросам наставничества
IV Формирование наставнических пар/групп				
4.1	- выявление потребностей в наставничестве; - оценка участников-наставляемых; - назначение наставников приказами директора по имеющимся потребностям	В течение всего периода реализации ЦМН	Администрация, кураторы ЦМН, председатели П(Ц)К	Сформированы пары наставников и наставляемых
V Разработка планов совместной работы наставнических пар/групп				
4.1	- разработка планов совместной работы с учетом имеющихся проблем	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы ЦМН, наставники и наставляемые	Разработаны и реализуются планы совместной работы наставников и наставляемых
VI Организация работы наставнических пар/групп				
6.1	- совместная работа по плану; - корректировка планов работы; - корректировка сроков наставничества по необходимости; - текущий мониторинг куратором	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы ЦМН, наставники и наставляемые	Разработаны и реализуются планы совместной работы наставников и наставляемых
VII Завершение и анализ планов совместной работы наставнических пар/групп				
7.1	- проведение мониторинга (анкетирования) по итогам реализации планов наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Кураторы ЦМН, наставники и наставляемые	Планы совместной работы наставников и наставляемых реализованы. Проведен мониторинг наставничества по каждой паре (группе) участников
7.2	- информирование педагогических работников и студентов о ходе и итогах реализации системы наставничества на методических и педагогических советах колледжа, иных мероприятиях; - размещение на сайте колледжа информации о практиках наставничества; - оценка эффективности системы наставничества в Колледже	В течение всего периода реализации ЦМН	Администрация, старший методист Бахур Л.В., кураторы ЦМН	Педагогический и студенческий коллектив проинформирован о ходе реализации системы наставничества. Проведен анализ работы, откорректированы локальные акты по системе наставничества

**Примерная форма базы наставляемых в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области
«Архангельский колледж культуры и искусства»**

[illegible]

**Примерная форма базы наставников в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области
«Архангельский колледж культуры и искусства»**

[illegible]

Критерии и показатели отбора (выдвижения) наставников и кураторов в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Архангельской области «Архангельский колледж культуры и искусства»

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом Колледжа);
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития общих и профессиональных компетенций:

способность развивать других, выстраивать отношения с окружающими людьми, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию.

Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице:

Форма наставничества	Критерии
«Педагог – педагог»	Педагогический работник: - опытный, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий семинаров, конференций и пр.); - опытный преподаватель того же предметного направления, что и молодой преподаватель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных предметов, дисциплин, профессиональных модулей; - склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического сообщества Колледжа; - обладающий коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией
«Педагог – студент (группа студентов)»	Преподаватель: - имеющий высокий уровень профессионального мастерства, - обладающий значимостью для студента (группы студентов); - способный установить контакт и вызвать доверие у студента (группы студентов); - способный формировать и поддерживать атмосферу творческой деятельности и рабочий настрой обучающихся; - наличие профессионального стиля педагогической деятельности

**Примерный план совместной работы наставнической пары (группы)
в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении
Архангельской области «Архангельский колледж культуры и искусства»**

Планируемые мероприятия	Срок исполнения	Результат / продукт	Отметка наставника о выполнении
Раздел 1. Изучение нормативной правовой базы, должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка			
Изучение положения о заполнении журнала	сентябрь	Заполненный журнал	
Изучение положения по заполнению зачетной книжки студента	сентябрь	Заполненные зачетные книжки	
Раздел 2. Изучение уровня профессиональных и деловых качеств молодого специалиста / начинающего педагогического работника, выявление профессиональных затруднений			
Диагностика затруднений и потребностей преподавателя	октябрь	Диагностическая карта	
Посещение уроков	в течение учебного года	Анализ урока	
Беседа	в течение учебного года		
Раздел 3. Оказание помощи в процессе адаптации к условиям профессиональной деятельности коллектива, в преодолении профессиональных затруднений			
3.1 Оказание помощи в разработке учебно-программной документации			
Корректировка учебно-программной документации по профессиональным модулям, учебным дисциплинам	сентябрь	РП, КТП	
3.2 Оказание консультационной помощи по вопросам разработки оценочных материалов			
Корректировка ФОС по профессиональным модулям, учебным дисциплинам	сентябрь	ФОС	
3.3 Оказание помощи в разработке учебно-методического обеспечения образовательного процесса			
Разработка экзаменационных материалов по профессиональным модулям, учебным дисциплинам	декабрь	Экзаменационные материалы	
3.4 Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных занятий			
Разработка планов уроков разных типов	в течение учебного года		
Раздел 4. Взаимодействие наставника и молодого специалиста			
4.1 Посещение и анализ уроков			
Посещение уроков преподавателей	в течение учебного года	Анализы уроков	
4.2 Совместное участие в научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах			
Участие в мероприятиях в рамках декады/недели специальности	октябрь	Проведенные мероприятия в рамках недели специальности	
Участие в педагогических чтениях	февраль	Участие в педчтениях. Тезисы выступления. Статья	
4.2 Совместные публикации			
Публикации по вопросам профессиональной деятельности	апрель, май	Опубликованные статьи	