



ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОЛЛЕДЖ ПРАВА, ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»
(г. КРАСНОДАР)

Локальный акт организации

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
(протокол от 23.03.22г.
№ 7 ПС)



УТВЕРЖДАЮ
Директор КПЭУ


С.В. Лазовская

2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ В ЧПОУ «КПЭУ»**


ЛА 04-НМР-11/22

Краснодар,
2022

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 2 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения.....	3
2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.....	5
3. Организация системы наставничества.....	9
4. Права и обязанности наставника.....	10
5. Права и обязанности наставляемого.....	11
6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.....	12
7. Завершение персонализированной программы наставничества.....	12
8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации.....	13
9. Заключительные положения	13
Приложение 1. Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	14
10. Лист ознакомления.....	17

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 3 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «Колледж права, экономики и управления» (г. Краснодар) (*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 образовательной организации.

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 профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества (при их наличии).


Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных 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 педагогических работников являются:

- 1) принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;
- 2) принцип системности и стратегической целостности –

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 4 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

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

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

4) принцип *обеспечения суверенных прав личности* предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип *добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;


6) принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип *личной ответственности* предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип *равенства* признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими 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 образовательной организации. 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.

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 5 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

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 или начинающих 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 среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;


- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества внутри и вне Колледжа на разных уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в 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/начинающих педагогов;

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

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 6 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

- 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 занимаемой 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. Формы наставничества

В Колледже используются разнообразные формы наставничества: «педагог–педагог», «педагог–студент», «работодатель–студент», «руководитель колледжа–педагог», по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

«Педагог – педагог»

Определяет успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого (начинающего) специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Колледжа, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи. В данном случае используются следующие виды деятельности: открытые уроки, конкурсы, курсы повышения квалификации, творческие мастерские, школа молодого педагога, тематические семинары, разработка методических материалов.

В результате можно ожидать повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния; рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве преподавателя в Колледже; сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами; рост числа профессиональных работ молодого специалиста: статей, исследований, методических разработок.

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 7 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

«Педагог-студент»

Происходит разносторонняя поддержка студента по реализации индивидуальной образовательной траектории. Используется урочная и внеурочная деятельность: аудиторные занятия, консультации, образовательные, социальные проекты, конкурсы, участие в олимпиадах, курсовые работы или проекты, волонтерство, интеграция в профессиональное сообщество.

При данной форме наставничества достигается высокая самореализация обучающихся в проектной, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности; индивидуальные достижения в конкурсах или на олимпиадах; мотивация трудоустройства и профессионального роста.

«Работодатель-студент»

Обучающиеся получают актуализированный профессиональный опыт и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Используется практико-ориентированная деятельность: учебная и производственная практики, проектная деятельность, бизнес-проектирование, ярмарки вакансий, конкурсы проектных студенческих работ, дискуссии, экскурсии на предприятия, краткосрочные и долгосрочные стажировки.


В результате использования такой формы наставничества ожидается улучшение образовательных результатов; численный рост количества мероприятий профориентационного, мотивационного и практического характера; увеличение доли обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные мониторинги, конкурсы; численный рост планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных выпускников Колледжа.

«Руководитель колледжа – педагог»

При данной форме наставничества появляется возможность реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, нацеленную на совершенствование образовательного процесса.

В результате использования данной формы наставничества ожидается достижение желаемых результатов руководителем колледжа: создаются необходимые организационно-педагогические условия; формируются грамотные кадровые ресурсы; разрабатываются учебно-методические комплексы; улучшаются психолого-педагогические условия, что способствует профессиональному росту и личностному развитию педагога.

Кроме этих форм в Колледже применяются и такие, как:

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 8 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

- **Виртуальное (дистанционное) наставничество** – это дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети).

В результате использования данной формы происходит постоянное профессиональное и творческое общение между наставником и наставляемым, появляется возможность привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, что позволяет сделать наставничество доступным для широкого круга лиц.


- **Наставничество в группе** – это 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.

- **Реверсивное наставничество** – это форма наставничества, при которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций и информационных технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

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

- **Традиционная форма наставничества («один-на-один»)** – при данной форме наставничества происходит 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 и др.

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 9 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
---	------------------------	---	-----------------	-------	--------------------

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «Колледж права, экономики и управления».

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

3.3. Директор колледжа:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты Колледжа о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»;

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

- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ» (Приложение 1);

- издает приказы 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, распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором колледжа из числа заместителей руководителя;

- 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 (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ

	<p>ЛА 04-НМР- 11/22</p>	<p>Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»</p>	<p>Стр. 10 из 17</p>	<p>Ред.1</p>	<p>Изм. 23.03.2022</p>
---	---------------------------------	---	--------------------------	--------------	----------------------------

«КПЭУ»;

- совместно с системным администратором осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта наставнической деятельности с использованием ресурсов Интернета – официального сайта Колледжа, социальных сетей;

- 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 с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества (при их наличии);

- 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 (при их наличии) педагогических работников.

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 образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

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

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами Колледжа, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметно-цикловые комиссии, социально-психологическая служба, школа молодого педагога, педагогический совет и пр.);

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 11 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
---	------------------------	---	------------------	-------	--------------------

- 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 преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых (начинающих) педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы, круглые столы);

- 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 (при необходимости);
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества (при необходимости) педагогических работников Колледжа;
- обращаться к куратору и директору колледжа с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества (при необходимости) в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Колледжа;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и

	<p>ЛА 04-НМР- 11/22</p>	<p>Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»</p>	<p>Стр. 12 из 17</p>	<p>Ред.1</p>	<p>Изм. 23.03.2022</p>
--	---------------------------------	---	--------------------------	--------------	----------------------------

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 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.

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 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.


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 (при ее наличии) происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника или наставляемого – форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества (при ее наличии) педагогических работников.

 <p>КПЭУ КОЛЛЕДЖ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ</p>	<p>ЛА 04-НМР- 11/22</p>	<p>Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»</p>	<p>Стр. 13 из 17</p>	<p>Ред.1</p>	<p>Изм. 23.03.2022</p>
--	---------------------------------	---	--------------------------	--------------	----------------------------

По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации


8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников (при необходимости) на официальном сайте Колледжа создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников (при необходимости), 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 и др.

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.

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 14 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	------------------	-------	--------------------


Приложение 1

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план мероприятий
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации: - разработка Положения о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»; – приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «Колледж права, экономики и управления»; – разработка Дорожной карты (план мероприятий) по реализации Положения; – приказ о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; – подготовка персонализированных программ наставничества (в случае необходимости) – при наличии в организации наставляемых.
2.	Формирование банка наставляемых	1) Сбор информации о профессиональных запросах педагогов – начинающих /молодых (затруднения в методическом обеспечении занятий, общении со студентами; оформлении учебно-планирующей документации; заполнении журнала учебных занятий; поиске научного и учебного материала для составления заданий практических занятий). 2) Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 15 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	------------------	-------	--------------------

3.	Формирование банка наставников	Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных.
4.	Отбор и обучение	1) Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретного молодого/начинающего педагога на основе собранной информации о профессиональных затруднениях с учетом психолого-педагогических и эмоциональных характеристик личности наставляемого и наставника. 2) Обучение наставников для работы с наставляемыми: - подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; - организация обмена опытом среди наставников; составление графика консультаций с наставляемыми.
5.	Организация и осуществление работы наставнических пар	1) Формирование наставнических пар на текущий учебный год. 2) Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары: планирование посещения уроков наставляемыми своих наставников; совместное проведение мероприятий в рамках специальности (предметных недель, круглых столов, студенческих конференций). 3) Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых: беседы с социальным психологом, куратором группы, заведующим отделением.
6.	Завершение персонализированных программ наставничества	1) Проведение мониторинга качества результатов наставничества (анкетирование; отзывы). 2) Обсуждение на заседаниях ПЦК, методических совещаниях результатов выполненной работы наставником.

	ЛА 04-НМР- 11/22	Положение о системе наставничества педагогических работников в ЧПОУ «КПЭУ»	Стр. 16 из 17	Ред.1	Изм. 23.03.2022
--	------------------------	---	------------------	-------	--------------------

		3) Пополнение методической копилки педагогических практик наставничества и обобщение передового педагогического опыта на проводимых в колледже Круглых столах, педагогических чтениях.
7.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение этапов деятельности наставника и наставляемого на сайте Колледжа: аннотации и фото-отчеты проведенных мероприятий в рамках повышения престижа реализуемых в Колледже специальностей (конференции, открытые уроки, предметные недели, педагогические чтения, мастер-классы и т.д.).

