

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

ГАПОУ СПАТ

А.Д. Недосеко



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Суражский промышленно - аграрный техникум»

Действует с 01 ноября 2022 г.

Обсуждено и одобрено на заседании
педагогического совета техникума
Протокол № 11 от «29» августа 2022 г

г. Сураж

1. Общие положения

1.1. Положение о наставничестве в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении «Суражский промышленно-аграрный техникум» (далее - техникум) разработано на основе:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжения Правительства от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- распоряжения Минпросвещения от 25.12.2019 № 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»;
- письма Минпросвещения от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Приказа департамента образования и науки Брянской области №145 от 09.07.2020 «Об утверждении положения наставничества на территории Брянской области».

1.2. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет цель, задачи, права, обязанности наставников и молодых специалистов, а также педагогических работников, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности, порядок реализации наставничества в техникуме.

1.3. Наставничество является разновидностью индивидуальной методической работы с молодыми специалистами, назначенными на должность по окончании высшего или среднего профессионального учебного заведения и педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности.

1.4. Назначением наставничества является формирование целостной эффективной системы методического сопровождения молодых специалистов и педагогических работников, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в их профессиональном становлении с целью повышения квалификации и сохранения педагогических кадров.

2. Цели и задачи

2.1. Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам техникума и педагогическим работникам, не имеющим трудового стажа педагогической деятельности в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям техникума и профессионального образования в целом.

2.2. Основные задачи наставничества:

- развитие имеющихся у молодых специалистов и педагогических работников, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способности самостоятельно

и качественно выполнять возложенные на них обязанности по занимаемой должности;

- ускорение процесса адаптации молодого специалиста техникума/ начинающего педагога в педагогическом коллективе, усвоения лучших традиций техникума и принятых правил поведения;

- содействие профессиональному становлению молодого специалиста/ начинающего педагога, формированию индивидуального стиля профессиональной деятельности;

- формирование мотивации у молодого специалиста/ начинающего педагога к непрерывному профессиональному саморазвитию и самообразованию.

3. Организация наставничества

3.1 Наставничество в техникуме предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагогического работника техникума по развитию у молодого специалиста/ начинающего педагогического работника, необходимых компетенций в области содержания и методики преподаваемой дисциплины, осуществления всех видов педагогической деятельности.

3.2. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников техникума:

- начинающими педагогическими работниками, впервые принятыми преподавателями, мастерами производственного обучения, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях профессионального образования, вне зависимости от их возраста;

- молодыми специалистами-выпускниками, закончившими высшие и средние профессиональные образовательные учреждения.

3.3. Наставником может быть педагогический работник техникума, обладающий высоким уровнем профессионализма, показывающий стабильно высокие результаты работы, постоянно повышающий свой профессиональный уровень, пользующийся авторитетом и уважением среди коллег, в администрации, владеющий необходимыми профессионально значимыми качествами, в том числе открытостью и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным опытом. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5 лет.

3.4. Наставник назначается для оказания помощи молодому специалисту/начинающему педагогическому работнику в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности, при выработке умения применять теоретические знания, полученные в учебном заведении в конкретной практической работе, а также для адаптации молодого специалиста, начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе, создания условий по формированию у него потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии.

3.5. Кандидатура наставника рекомендуется председателями методических объединений и утверждается куратором целевой модели наставничества техникума.

3.6. Назначение наставника производится приказом директора техникума не позднее двух недель с момента назначения педагогического работника на должность при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого на период до двух лет в зависимости от уровня профессиональной подготовки наставляемого, его индивидуальных способностей к накоплению и обновлению профессионального опыта.

Максимальное число закрепленных за одним наставником лиц не может превышать двух человек.

3.7. Руководство деятельностью наставников возлагается на куратора целевой модели наставничества, который обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста/ начинающего педагога с закреплённым за ним наставником;
- осуществлять контроль за деятельностью наставника и наставляемого, вносить необходимые изменения или дополнения в процесс работы по наставничеству;
- посещать отдельные уроки/занятия и внеклассные мероприятия по дисциплине, проводимые наставником и молодым специалистом/начинающим педагогом;
- оказывать методическую помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам/начинающим преподавателям, стимулировать молодого специалиста/начинающего педагога к педагогической активности;
- по окончании периода наставничества проводить собеседование с работником техникума, прошедшим становление в должности;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в техникуме;
- определить меры поощрения наставников.

Председатель методического объединения обязан:

- рассмотреть на заседании индивидуальный план работы наставника с молодым специалистом/начинающим педагогическим работником;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на МО отчеты молодого специалиста/начинающего педагога, представить их куратору ЦМС.

3.8. Организация работы по наставничеству осуществляется на основе ежегодного индивидуального плана работы наставника с молодым специалистом/ начинающим педагогом, который согласовывается с председателем МО и утверждается куратором ЦМС.

3.9. По окончании срока наставничества наставник подготавливает отчет о результатах работы по наставничеству, согласовывает его с руководителем МО, в котором работает наставляемый, и утверждает у куратора целевой модели наставничества. При необходимости работнику техникума, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.

3.10. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении куратором ЦМС и заместителями директора по УР, УПР и НМР. Деятельность наставника оценивается по следующим критериям:

- выполнение индивидуального плана профессионального становления молодого специалиста/ начинающего педагога в период наставничества;
- результаты выполнения наставляемым должностных обязанностей;
- уровень профессиональных знаний, развития навыков и умений наставляемого;
- способность наставляемого самостоятельно исполнять должностные обязанности;
- характер мотивации к работе у наставляемого.

3.11. Материальное поощрение наставника проводится согласно Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГАПОУ СПАТ.

3.13. Замена наставника может производиться приказом директора техникума в случаях:

- прекращения трудового договора с наставником;
- перевода наставника или наставляемого на иную должность;
- возникновения психологических барьеров во взаимодействии наставника и наставляемого;
- возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса профессионального становления наставляемого.

4. Планирование и содержание работы наставника

Индивидуальный план работы наставника с наставляемым разрабатывается ежегодно наставником и согласовывается с председателем МО, в котором работает наставляемый, и утверждается куратором ЦМС.

4.1. Наставник:

- знакомит наставляемого с деятельностью педагогического коллектива, его традициями, социальными партнерами, особенностями организации образовательного процесса и методической работы;
- оказывает помощь в изучении законодательных актов в сфере образования, действующих федеральных государственных образовательных стандартов, учебных планов, образовательных программ и пояснительных записок к ним, локальных актов образовательного учреждения;
- помогает составить индивидуальный план профессионального становления, который рассматривается на заседании МО, утверждается куратором ЦМС;
- консультирует по составлению рабочей учебно-планирующей документации (программы, КТП, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т. д.), помогает подобрать тематику и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся, лабораторных и практических работ;
- оказывает методическую помощь в планировании и подготовке учебных занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, контрольных работ и т. п.;
- посещает уроки наставляемого с последующим тщательным анализом (не менее 1 урока в месяц);
- организует посещение наставляемым уроков коллег по МО и уроков лучших преподавателей с последующим совместным обсуждением и анализом;
- помогает наладить взаимоотношения с социальными партнерами - работодателями, обучающимися и их родителями;
- контролирует и направляет работу наставляемого по непрерывному профессиональному самообразованию.

5. Обязанности наставника

5.1. Обязанности по осуществлению наставничества закрепляются в должностной инструкции наставника.

5.2. Наставник обязан:

- знать требования законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Брянской области в сфере образования, нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого по занимаемой должности, ориентироваться в приоритетных направлениях развития системы профобразования, знать структуру и особенности реализации ФГОС, современные педагогические технологии и методы профессионального обучения;

- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста/ начинающего работника, выявлять его отношение к проведению занятий, коллективу техникума, обучающимся и их родителям;

- разработать индивидуальный план работы с молодым специалистом/ начинающим педагогом;

- оказывать помощь наставляемому в разработке и реализации плана профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине; контролировать и оценивать выполнение плана профессионального становления;

- вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к педагогу, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности);

- оказывать молодому специалисту/ начинающему работнику индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приёмами и способами проведения учебных занятий и внеклассных мероприятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

- мотивировать и поощрять молодого специалиста/начинающего педагога к саморазвитию и самосовершенствованию;

- способствовать раскрытию творческого потенциала наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста/начинающего педагога, содействовать развитию общекультурного и профессионального уровня;

- привлекать к участию в общественной жизни коллектива, прививать наставляемому чувство профессиональной гордости, ответственное и добросовестное отношение к работе, уважение к корпоративным традициям техникума;

- по итогам наставничества представлять куратору ЦМС техникума заключение о результатах работы по наставничеству, согласованное с председателем МО, с кратким отзывом, в котором должна содержаться информация о выполнении плана профессионального становления, деловых качествах наставляемого и его готовности к самостоятельному выполнению должностных обязанностей по занимаемой должности;

- участвовать в подготовке заключения о проверке соответствия занимаемой должности наставляемого по результатам испытательного срока.

5.3. Наставник несет ответственность за своевременную и качественную подготовку наставляемого к самостоятельной работе.

6. Права наставника

6.1. Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого, иными документами, характеризующими наставляемого;

- с согласия куратора ЦМС подключать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников техникума;
- требовать рабочие отчеты у молодого специалиста/начинающего педагога по отдельным видам профессиональной деятельности как в устной, так и в письменной форме;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста/ начинающего педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности молодого специалиста/ начинающего педагога, по его участию в системе непрерывного образования, прохождению аттестации;
- обращаться с мотивированным заявлением на имя директора техникума с просьбой о сложении с него обязанностей наставника в отношении конкретного педагогического работника по причине личного характера или успешного овладения наставляемым необходимыми профессиональными знаниями, умениями и навыками.

7. Обязанности молодого специалиста/ начинающего педагога

7.1. Молодой специалист/ начинающий педагог должен:

- знать свои должностные обязанности, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в техникуме;
- выполнять распоряжения и указания, связанные с его трудовой деятельностью;
- использовать в своей работе современные педагогические технологии (информационные, здоровьесберегающие, деятельностные);
- повышать свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

7.2. В период наставничества наставляемый обязан:

- изучать федеральные и региональные нормативные документы по профессиональному образованию, нормативные документы и локальные акты техникума, определяющие права и обязанности работника, в том числе Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устав техникума, должностную инструкцию, ФГОС по профессии/специальности, номенклатуру дел и т. д.;
- разработать и реализовать план профессионального становления;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- совершенствовать свой профессиональный и культурный уровень;
- совместно с наставником устранять допущенные ошибки;
- принимать активное участие в работе методического объединения, творческих и инициативных групп по совершенствованию образовательного процесса и развитию техникума в целом;
- периодически (1 раз в месяц) отчитываться о своей работе перед наставником или председателем МО о результатах своей работы по профессиональному саморазвитию, самосовершенствованию, о выполнении плана профессионального становления, участии в текущей работе техникума;
- по окончании срока наставничества в течение двух недель представить куратору ЦМС отчет о выполнении плана профессионального становления с отзывом наставника.

8. Права молодого специалиста

8.1. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющимися в техникуме нормативными правовыми актами, учебно-методической и иной документацией по вопросам трудовой деятельности;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью (просить оказать ему квалифицированную помощь при подготовке к урокам и внеклассным мероприятиям, а также в работе с родителями);
- выбирать формы повышения квалификации;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору техникума о замене наставника;
- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования за исключением случаев, предусмотренных законом.

9. Документы, регламентирующие наставничество

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- данное Положение о наставничестве;
- приказ о реализации целевой модели наставничества в техникуме;
- дорожная карта реализации целевой модели наставничества;
- программа развития наставничества;
- приказ директора о закреплении наставников за молодыми специалистами/начинающими преподавателями
- планы работы наставников с молодыми специалистами (начинающими инженерно-педагогическими работниками);
- индивидуальные планы профессионального развития молодых специалистов/начинающих преподавателей
- протоколы заседаний методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- заключения наставников о результатах работы по наставничеству;
- методические рекомендации по организации наставничества в техникум