

«Согласовано»
На Совете ГБПОУ РО «БТЖТиС»
им. Героя Советского Союза
П.А. Половинко»
Протокол № 3
«26» 10 2022г.

«Утверждаю»
Врио директора ГБПОУ РО
«БТЖТиС» им. Героя Советского
Союза П.А. Половинко»
А.В. Старостина
« » 20 г.

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 84

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических
работников

ПОЛОЖЕНИЕ о системе наставничества педагогических работников

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Ростовской области «Батайский техникум железнодорожного транспорта и строительства» имени Героя Советского Союза П.А. Половинко»).

1.2. Положение разработано в соответствии с нормативно – правовыми документами и методическими рекомендациями:

- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с последующими изменениями;

- распоряжение Минпросвещения РФ 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»;

- приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций»;

- приказ министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 30.07.2020 № 602 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам»;

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество – форма педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставляемый – участник программы 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.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся техникума, представители сообществ выпускников, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагогические работники техникума, сотрудники предприятий и организаций,

некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, представитель социальных партнеров (другие образовательные учреждения; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия, организации и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) 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 участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

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.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий в области наставничества);
- принцип системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов);
- принцип стратегической целостности (определяет необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- принцип легитимности (соответствие деятельности реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- принцип обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускает покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- принцип аксиологичности (формирование у наставляемого общечеловеческих ценностей, уважения к закону, личности, государству, окружающей среде);
- принцип безопасности подростка (принцип «не навреди») предполагает реализацию программы наставничества таким образом, чтобы максимально избежать риска нанесения вреда наставляемому (никакие обстоятельства, интересы наставника не могут быть выше интересов наставляемого);
- принцип личной ответственности (предполагает ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе

наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта);

- принцип индивидуализации и индивидуальной адекватности, направленный на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого собственной траектории развития (предполагает реализацию программы наставничества с учетом возрастных, гендерных, культурных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемого с целью развития целостной, творческой, социально адаптированной, здоровой личности);

- принцип равенства (признает, что программа наставничества реализуется людьми, имеющими разные культурные, гендерные, национальные, религиозные и другие особенности);

- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

2.1. Целью системы наставничества педагогических работников в техникуме:

Реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в техникуме, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в техникуме 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 техникума, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- 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 техникума, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечить развитие и формирование профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой 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 их профессиональный уровень.

2.3. В техникуме могут применяться разнообразные **формы** наставничества: «педагог - педагог», «директор техникума - педагог», «заместитель директора – педагог», педагог – молодой педагог», «преподаватель – студент», «работодатель – студент» и т.д. Выбор формы наставничества будет зависеть от цели наставничества (профессиональные затруднения, запросы наставляемого, возможности кадровых ресурсов). В числе наиболее реализуемых форм наставничества можно выделить следующие:

- ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ;
- ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ;
- РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ.

Каждая из этих форм предполагает решение определенного круга задач с использованием единой методологии наставничества, частично скорректированной с учетом профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

2.3.1. Форма наставничества «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого специалиста в образовательной организации, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «ПЕДАГОГ - ПЕДАГОГ», возможны следующие *модели взаимодействия*:

- взаимодействие *«опытный преподаватель – молодой специалист»*, которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение молодого педагога в деятельность, связанную с

углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах и т.д.;

– взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Здесь на первый план выходит психологическая и личностная поддержка молодого педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями. Главное направление наставнической деятельности

– профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнули бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем;

– взаимодействие *«преподаватель-новатор – консервативный преподаватель»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает молодому педагогу (и не только молодому) овладеть современными педагогическими технологиями, в том числе цифровыми. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение педагога-консерватора на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

2.3.2. Форма наставничества «ПЕДАГОГ – СТУДЕНТ».

Данная форма предполагает взаимодействие обучающегося и преподавателя техникума, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал студента, усиливает его мотивацию к самореализации.

Целью такой формы наставничества является успешное формирование у обучающегося осознанного подхода к реализации личностного потенциала, развитие профессиональных и личностных компетенций. 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 в творческих мероприятиях (олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах).

2.3.3. Форма наставничества «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ».

В форме наставничества «РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ» речь идет о студенте СПО, который проходит производственную практику на предприятии.

Целью такой формы наставничества является получение студентом (группой студентов) актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного самоопределения и самореализации.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

- повышение осознанности в вопросах выбора и утверждения в профессии, самоопределения, личностного развития, повышение уровня профессиональной подготовки студента, ускорение процесса освоения основных навыков профессии, содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально – этическим стандартам и правила, а также развитие у студента интереса к трудовой деятельности в целом.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивации и осознанности студентов в вопросах саморазвития и профессионального образования, получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

2.3.4. Все представленные формы могут быть использованы не только для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с дополнительной индивидуальной консультацией.

3. ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

3.1. Наставничество в техникуме организуется на основании приказа директора образовательной организации.

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

3.3. Директор техникума:

- осуществляет общее руководство внедрения системы наставничества в техникуме;
- издает локальный акт о системе наставничества педагогических работников техникума;
- для внедрения и реализации целевой модели наставничества приказом директора назначается куратор реализации целевой модели наставничества в техникуме, под руководством заместителя директора по УПР;
- издает приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- куратор реализации целевой модели наставничества назначается приказом директора. Руководство куратором осуществляет заместитель директора по УПР.
- в начале учебного года (не позднее 1 октября) заместитель директора по УПР и куратор активизируют информацию о наличии в техникуме кандидатов из числа педагогов и студентов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- куратор разрабатывает план мероприятий (дорожная карта) по внедрению наставничества в техникуме согласно Положения;
- ведет банк наставников и наставляемых;
- формирует банк программ наставничества;
- осуществляет координацию деятельности системы наставничества в техникуме и подведение итогов внедрения целевой модели наставничества.

3.5. Методист техникума:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников техникума;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих педагогах и иных категориях наставляемых и их наставников; помогает подбирать и закреплять пары наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация аудиторной и внеаудиторной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников);
- разрабатывает и апробирует реализацию персональных программ наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение программ наставничества;
- участвует в мониторинге реализации программ наставничества;
- совместно с директором техникума, заместителем директора по УПР, куратором участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников.

3.6. замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- невозможностью установления межличностных взаимоотношений между наставником и наставляемым.

3.7. В конце года куратор, по рекомендуемым формам документации наставничества: Программе наставничества и Дорожной карте, осуществляет подведение итогов по внедрению наставничества в техникуме. Показателем оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА.

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников техникума с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и директору техникума 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 РФ, региональными и локальными нормативными правовыми актами техникума при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами техникума, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологические и методические службы);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе 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);

- 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;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников техникума;

- обращаться к куратору и директору техникума с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать ФЗ от 29.12.2012 г. №272-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 в установленные сроки;

- соблюдать правила внутреннего распорядка техникума;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в техникуме;

- 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. ФОРМИРОВАНИЕ ПАР И ГРУПП НАСТАВНИКОВ И НАСТАВЛЯЕМЫХ.

6.1. Формирование наставнических пар/групп осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у 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.

7. ЗАВЕРШЕНИЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

7.1. 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.

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов 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 ТЕХНИКУМА.

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте техникума создается специальный раздел.

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализируемых программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в техникуме.

8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в техникуме публикуются после их завершения.

9. МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ.

9.1. Возможны нематериальные формы поощрения наставников:

- наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности выдвижении в качестве членов жюри на различные конкурсы;
- награждение дипломами и благодарственными письмами;
- представление к награждению ведомственными наградами (почетная грамота, почетное звание «Лучший наставник», нагрудный знак наставника);
- иное.

9.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает премиальные выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты по итогам наставнической деятельности.