

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области «Батайский техникум информационных технологий и
радиоэлектроники «Донинтех» (ГБПОУ РО «БТИТиР»)

Рассмотрено и рекомендовано к
утверждению на заседании
Педагогического Совета
протокол № 6 от «04» июля 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ РО «БТИТиР»



Яковлева Н.Р.

приказ № 194 от «07» июля 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических
работников
ГБПОУ РО «БТИТиР»

г. Батайск

2022 г.

1. Общие положения

1.3. Положение о системе наставничества педагогических работников ГБПОУ РО «БТИТиР» (далее – техникум) определяет цели, задачи, формы и порядок внедрения и реализации системы наставничества в техникуме.

1.4. Наставничество в техникуме представляет собой целенаправленную деятельность администрации техникума, наиболее опытных и инициативных педагогических работников по оказанию помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей педагогическими работниками, а также студентами техникума.

1.5. Основные понятия и термины:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник персонализированной программы 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.

Целевая модель (система) наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в

образовательных организациях.

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

Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Форма наставничества – способ реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Персонализированная программа наставничества (далее – Программа) – 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.

2. Цели и задачи наставничества

2.3. Целью наставничества является создание благоприятных условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения

педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

Задачи наставничества:

- передача профессионального опыта;
- обучение наиболее рациональным приемам и методам работы;
- формирование и развитие общих и профессиональных компетенций у обучающихся техникума;
- развитие способности самостоятельно и качественно решать профессиональные задачи.

3. Организационные условия функционирования системы наставничества

3.1. Наставничество в техникуме организуется на основании приказа директора техникума.

3.2. Руководство деятельностью по внедрению и реализации системы наставничества в ГБПОУ РО «БТИТиР» осуществляет заместитель директора по учебно-методической работе.

3.3. Приказом директора техникума назначается куратор реализации системы наставничества, состав рабочей группы по внедрению и реализации целевой модели наставничества в ГБПОУ РО «БТИТиР», закрепляются наставнические пары (танделы)/группы.

3.4. Рабочая группа разрабатывает план мероприятий (Дорожную карту) по внедрению целевой модели наставничества в техникуме.

3.5. Подведение итогов внедрения системы наставничества, транслирование лучшего педагогического опыта организуется в конце учебного года.

3.6. Выполнение педагогическим работником дополнительной работы по наставнической деятельности осуществляется с письменного согласия педагогического работника на закрепление за ним наставника.

3.7. Кураторы ежегодно формируют базу наставников и базу наставляемых (в том числе список молодых специалистов, которым требуется наставник по определенным направлениям наставничества).

3.8. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

Возможна замена наставника в случае увольнения наставника, перевод наставника на другую работу, привлечения наставника к дисциплинарной ответственности или невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся, психологической несовместимости наставника и обучающегося.

Замена наставника также осуществляется на основании приказа директора техникума.

4. Формы наставничества в техникуме

4.1. Внедрение системы наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривается независимо от форм наставничества две основные роли: наставляемый и наставник.

Во всех формах наставничества в ГБПОУ РО «БТИТиР» наставляемым и наставником является педагогический работник техникума.

Наставником может быть:

- опытный педагог, имеющий устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров), а также педагог, стабильно показывающий высокое качество образования обучающихся по своему предмету;
- педагог, заинтересованный в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонный к активной общественной работе, заинтересованный в успехе и повышении престижа образовательной организации;

- методически ориентированный педагог или методист, обладающий аналитическими навыками, способный провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовый транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеет сам;
- педагог, готовый к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения нового опыта, социально мобильный, способный к самообучению и дальнейшей успешной самореализации.

Наставляемым может стать:

- молодой/начинающий педагог;
- педагог, приступивший к работе после длительного перерыва;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагог, желающий повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность);
- педагог, желающий овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагог, находящийся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагог, испытывающий другие профессиональные затруднения и осознающий потребность в наставнике.

4.2. Форма наставничества «педагог–педагог»:

4.2.1. Модель взаимодействия «*опытный педагог – молодой специалист*» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому всестороннюю поддержку для приобретения молодым педагогом необходимых

профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

4.2.2. взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»*, когда педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями;

4.2.3. взаимодействие *«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»*, конкретная психозмоциональная поддержка («не могу найти общий язык со студентами», «испытываю стресс во время учебных занятий»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов инициатив;

4.2.4. взаимодействие *«опытный предметник – неопытный предметник»*, 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.).

4.3. Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением.

5. Права и обязанности участников Программы наставничества

5.1. Права и обязанности наставника

Наставник имеет право:

- принимать решение об участии наставляемого в различных мероприятиях по направлению наставничества;

- подключать к реализации Программы наставничества;
- запрашивать отчеты о проделанной работе наставляемого, как в устной, так и в письменной форме;
- запрашивать информацию о деятельности наставляемого у непосредственного руководителя наставляемого.

Наставник обязан:

- знать требования локальных нормативных актов, определяющих права и обязанности наставляемого;
- разрабатывать совместно с наставляемым Программу наставничества;
- передавать свои знания и опыт при осуществлении своих обязанностей;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого, его отношение к работе/учебе, коллективу;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого привлекать к участию в общественной жизни техникума, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- составлять отчет о результатах Программы наставничества по завершению срока наставничества.

5.2. Права и обязанности наставляемого

Наставляемый имеет право:

- участвовать в разработке Программы наставничества;
- обращаться за помощью к своему наставнику в любое удобное время.

Наставляемый обязан:

- реализовывать Программу наставничества, следуя рекомендациям наставника при выполнении этапов Программы;
- стремиться к повышению уровня своей компетенции, развитию навыков и способностей, получению знаний;

- предоставлять отчеты о проделанной работе, как в устной, так и в письменной форме.

5.3. Права и обязанности куратора

Куратор имеет право запрашивать отчеты о проделанной работе наставника и наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

Куратор обязан:

- сформировать базу наставников и наставляемых;
- организовать обучение наставников;
- контролировать процедуру внедрения системы наставничества;
- организовать мониторинг реализации и получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к Программе лиц.

6. Мониторинг эффективности реализации системы наставничества

Для оценки эффективности наставнической деятельности используется мониторинг, состоящий из двух этапов:

Первый этап «Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества», который оценивает:

- Результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ПА/ГИА;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого.

Второй этап «Мониторинг влияния персонализированной программы на всех ее участников»:

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность техникума;
- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.