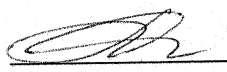




Департамент Смоленской области по образованию и науке
ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж»

Положение о Школе наставничестве педагогических
работников в ОГБПОУ «Смоленский строительный
колледж»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ
«Смоленский строительный
колледж»

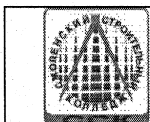
 А.В. Зенкина
« 01 » 11 20 22 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ШКОЛЕ НАСТАВНИЧЕСТВЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ОГБПОУ «СМОЛЕНСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

Экз. 1

Введено впервые
Вводится в действие с
« 01 » 11 20 22 г.

Смоленск
2022г.



1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Положение о Школе наставничестве педагогических работников (далее – Положение) в областном государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Смоленский строительный колледж» (далее - Колледж) определяет цели, задачи, формы и порядок работы Школы наставничества педагогических работников (далее – Школа наставничества) в Колледже.

1.2 Школа наставничества в Колледже представляет собой целенаправленную деятельность администрации Колледжа, наиболее опытных педагогических работников Колледжа по оказании помощи лицам, в отношении которых осуществляется наставничество, по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному выполнению должностных обязанностей педагогическими работниками.

1.3 Нормативной основой организации Школы наставничества являются:

- Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Методология (целевая модель) 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»;
- Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ № АЗ-1128/08 от 21.12.2021);
- Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области»»;
- Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 № 235-ОД «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области»;
- Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 06.07.2022 № 609-ОД «Об утверждении комплекса мер («дорожной карты») по обеспечению новыми педагогическими кадрами профессиональных образовательных организаций на 2022-2024 годы».

1.4 Основные понятия и термины:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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.



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

Наставляемый - участник программы Школы 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 Школы наставничества, 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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы Школы наставничества.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Цель наставничества – создание условий для обеспечения профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, непрерывного профессионального роста.

Задачи наставничества:

- сократить сроки профессиональной и социальной адаптации педагогов при приёме на работу; способствовать закреплению педагогических кадров в колледже и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- ускорить процессы профессионального становления и развития педагогов; развивать их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- раскрыть личностный творческий и профессиональный потенциал наставляемых; создать условия для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для всех участников наставнической деятельности.

3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1 Школа наставничества в Колледже организуется на основании приказа директора Колледжа.

3.2 Приказом директора назначается куратор Школы наставничества в ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» и происходит закрепление наставнических пар / групп.

3.3 Деятельность Школы наставничества осуществляется на основании Программы Школы наставничества педагогических работников ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж».

3.4 Подведение итогов внедрения целевой модели наставничества, транслирование лучшего педагогического опыта организуется в конце учебного года.

3.5 Формы наставничества педагогических работников и ролевые модели, реализуемые в ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж»:



3.5.1 Форма наставничества **«руководитель структурного подразделения - педагог»** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с руководителями структурных подразделений Колледжа. Данная форма реализуется посредством участия в работе «Школы наставничества».

Задачи реализации формы наставничества «руководитель структурного подразделения – педагог»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;

3.5.2. Форма наставничества **«педагог - педагог»** предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Данная форма реализуется посредством участия в работе «Школы наставничества» и индивидуальной работы (наставник - наставляемый).

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды в колледже, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3.6 Основными методами работы наставника с наставляемым являются:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др).

4 РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1 Подготовка условий для запуска программы Школы наставничества. Ознакомление начинающих педагогов с план мероприятий (дорожной картой) Школы наставничества.

4.2 Формирование базы наставляемых.

4.3 Формирование базы наставников. Представление директором Колледжа и председателями цикловых комиссий рекомендаций кандидатов в наставники.

4.4 Формирование наставнических пар/групп.

4.5 Проведение занятий Школы наставничества по программе Школы наставничества с частотой 1 раз в месяц.

4.6 Работа наставнических пар/групп. Носит индивидуальный консультационный характер и подразумевает предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях.

4.6 Завершение наставничества

Первым уровнем завершения программы является подведение итогов взаимодействия пар/групп. Вторым уровнем завершения программы - подведение итогов программы наставничества Колледжа.



5 ФОРМЫ И УСЛОВИЯ ПОощРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

В Колледже для поощрения наставников реализуются следующие формы:

- материальное поощрение наставника (регулярная доплата в течение всего периода наставничества в размере 5% должностного оклада);
- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой организации;
- представление к государственным и ведомственным наградам;
- помещение фотографии наставника на доску Почета организации;
- внесение предложения о включении в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности.

6 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1 Настоящее Положение действует с момента вступления в силу и до принятия нового.

6.2 Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся советом ОГБПОУ «Смоленский строительный колледж» по необходимости.

Разработчик: начальник учебно-методического отдела М.А. Ярцева