

УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ КК

«Успенский техникум механизации  
и профессиональных технологий»

Н.Н.Белова

от « 10 » сентября 2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

### 1. Общие положения

- 1.1. **Наставничество** - важная составляющая программы адаптации и профессионального роста молодых специалистов в образовательной организации.
- 1.2. **Наставничество** - индивидуальная направленная помощь молодым специалистам в педагогической деятельности.
- 1.3. **Наставничество** - это длительный целенаправленный процесс, индивидуализированная форма обучения и воспитания начинающего педагога.

### 2. Цели и задачи наставничества

- 2.1 Формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду.
- 2.2 Оказание **профессиональной помощи и поддержки** молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию.
- 2.3. Содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплении его в образовательной организации.

### 3. Организация наставничества

- 3.1. Наставничество устанавливается над:
- молодыми специалистами - выпускниками высших и средних специальных заведений (1-3 лет работы);
  - приступившими к работе в техникуме после службы в Вооруженных силах РФ;
  - студентами-стажерами педагогических вузов Краснодарского края, направленных в образовательную организацию для прохождения непрерывной практики в течение одного учебного года;
  - студентов вузов, принятых на работу по трудовому договору.
- 3.2. Временные рамки наставничества:
- для молодых специалистов — через 1 месяц после начала работы на 3 года;
  - для студентов-стажеров — на 1 год;
  - для работающих студентов - через 1 месяц после начала работы на период до окончания вуза;
  - для демобилизованных из рядов вооруженных сил РФ - на 2 года.
- 3.3. Требования к подбору наставника:
- стаж работы в образовательной организации - не менее 3 -х лет;
  - образование - высшее педагогическое или прошедший переподготовку;
  - квалификация - первая или высшая квалификационная категории;
  - уровень методической подготовки — имеет самостоятельные педагогические разработки, опыт работы по освоению вариативных программ, участвует в методической работе техникума, края, владеет разнообразными приемами организации внеурочной предметной деятельности обучающихся;

- личные качества: отзывчивость, тактичность, уравновешенность, справедливость, дисциплинированность, выдержка, ответственность, отсутствие дисциплинарных взысканий, пользуется авторитетом в коллективе, среди родителей и обучающихся;
- профессиональная направленность личности наставника - интерес и любовь к детям, увлеченность педагогической работой, психолого-педагогическая зоркость, педагогический оптимизм, педагогическое воображение, способность сохранять эмоциональный тонус, общительность, готовность к педагогическому самообразованию, чувство нового, готовность к творчеству, организаторские способности.

3.4. В качестве коллективного наставника может выступать часть педагогического коллектива, преподаватели и мастера производственного обучения, имеющие стаж работы в образовательной организации не менее 3-х лет и стремление оказывать помощь и поддержку молодым педагогическим кадрам.

#### **4. Порядок закрепления наставника за молодым педагогом или мастером производственного обучения**

4.1. Подбор наставников осуществляется директором техникума совместно с заместителями по учебно-производственной и учебно-воспитательной работе и профсоюзным комитетом образовательной организации.

4.2. Закрепление наставников оформляется приказом директора техникума и согласовывается с профсоюзным комитетом.

4.3. Основанием для приказа является обоюдное согласие предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

#### **5. Руководство деятельностью наставников**

5.1. Деятельностью наставников руководит заместитель директора по УПР и председатель цикловых методических комиссий. Контролирует деятельность по данному направлению директор техникума.

5.2. Руководители деятельности наставников обязаны:

- создавать необходимые условия для решения задач в работе с молодыми специалистами; - регулярно посещать уроки молодых педагогов и мастеров производственного обучения;
- изучать, обобщать и представлять опыт наставничества на заседаниях ЦМК, методическом и педагогическом советах;
- поощрять развитие наставничества в ГБПОУ КК УТМиПТ;
- осуществлять своевременный контроль за выполнением наставником своих обязанностей;
- оказывать помощь наставникам и психологическую поддержку молодым специалистам;
- стимулировать молодого специалиста к педагогической активности;
- разрабатывать рекомендации по работе с молодыми специалистами;
- определять эффективность совместной деятельности наставника с молодым специалистом, степень готовности молодого специалиста к педагогической деятельности, степень комфортности пребывания молодого специалиста в педагогическом коллективе, результативность работы (уровень успешности и обученности обучающихся)

#### **6. Функции преподавателя-наставника.**

##### 6.1. Социально-психологическая

6.1.1. Создание благоприятной атмосферы, оказание помощи молодому педагогу и мастеру производственного обучения в выстраивании отношений с коллективом, обучающимися и их родителями;

6.1.2. Ознакомление его с традициями коллектива, приобщение к общественной жизни; вовлечение в общетехникумовские мероприятия;

6.1.3. Оказание помощи молодым педагогам и мастерам производственного обучения в осмыслении и преодолении трудностей в работе, формировании позитивного отношения к своей деятельности и укреплении стремления к лучшим результатам;

6.1.4. Оптимизация процесса адаптации молодого педагога и мастера производственного обучения, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;

6.1.5. Раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, привлечение его к экспериментальной, инновационной деятельности в образовательной организации

### 6.2. Учебно-дидактическая

6.2.1. Оказание помощи молодому специалисту в овладении профессией педагога и мастера производственного обучения;

6.2.2. Совершенствование умений и навыков педагогического труда молодого педагога и мастера производственного обучения;

6.2.3. Закрепления интереса к обучающемуся как к главному объекту педагогической деятельности;

6.2.4. Подготовка к прохождению аттестации на соответствие занимаемой должности;

6.2.5. Осуществление руководства приобретением практических навыков молодым специалистом при:

- формировании молодым педагогом собственной системы работы с обучающимися;
- использовании им новых педагогических технологий, разнообразных форм и методов учебно- воспитательной работы;
- формировании организаторских, управленческих умений у молодого специалиста;
- осуществлении индивидуальной работы с обучающимися и их родителями;
- взаимодействии с коллегами в образовательной организации;
- содействии в создании для молодого специалиста необходимых условий труда для развития его творческих способностей и профессионального роста.

## **7. Права педагога-наставника**

7.1. Педагог -наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией о создании условий, необходимых для успешной деятельности своего подопечного;
- ходатайствовать перед администрацией техникума о поощрении молодого педагога;
- входить в состав аттестационной комиссии при аттестации молодого специалиста;
- в случае необходимости обращаться к администрации техникума с целью оказания молодому специалисту помощи в решении спорных трудовых вопросов, связанных с применением Трудового Кодекса РФ;
- ходатайствовать перед администрацией и профсоюзным комитетом по вопросу решения социально-бытовых проблем молодого педагога.

## **8. Ответственность педагога-наставника**

8.1. В своей деятельности педагог-наставник руководствуется знанием Закона РФ «Об образовании», нормативными документами, Уставом ГБПОУ КК УТМиПТ и должностной инструкцией педагога, а также этическими нормами педагогического труда.

8.2. Педагог-наставник ведет необходимую документацию:

- дневник учета личностного роста молодого специалиста;
- план работы с молодым специалистом (Приложение 1);
- анализ работы с молодым педагогом.

## **9. Обязанности молодого специалиста**

9.1. Кандидатура молодого специалиста для закрепления наставника рассматривается на заседании ЦМК, методических и педагогических советах с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора техникума.

9.2. В период наставничества молодой специалист обязан:

- изучать ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления и план воспитательной работы в установленные сроки;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой культурный и общеобразовательный уровень;
- представлять результаты работы на заседаниях ЦМК, методических и педагогических советах.

#### **10. Права молодого специалиста**

10.1. Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- повышать квалификацию.

#### **11. Документы, регламентирующие работу с молодыми специалистами**

11.1. Работу с молодыми специалистами регламентируют следующие документы:

- настоящее Положение;
- внутритехникумовский план работы на год;
- приказы директора техникума об организации наставничества;
- протоколы заседаний ЦМК, методических и педагогических советах, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- отчеты наставников, молодых специалистов;
- отчет по результативности работы с молодыми специалистами