

ПРИНЯТО

на заседании Ученого совета
муниципального бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Волжский институт
экономики, педагогики и права»,
протокол № 2
« 31 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Ректора ВИЭПП
от « 01 » сентября 2022 г. № 113-л

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников (далее - Положение) разработано в соответствии с требованиями Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Устава ВИЭПП.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи и порядок осуществления наставничества педагогических работников в ВИЭПП.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

Наставник – педагогический работник ВИЭПП, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в ВИЭПП.

Наставляемый – участник системы наставничества ВИЭПП, 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.

Программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от трех месяцев до одного 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. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую работу опытного педагога по развитию у наставляемого необходимых умений ведения педагогической деятельности.

1.5. Наставником может быть назначен наиболее подготовленный педагог ВИЭПП, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, имеющий стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества педагогических работников в ВИЭПП является реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей

непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых и (или) начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Основными задачами системы наставничества являются:

- содействие созданию в ВИЭПП психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников ВИЭПП, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников;

- оказание помощи в развитии профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий;

- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых и (или) начинающих педагогов;

- оказание помощи в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности, ознакомление с традициями и укладом жизни ВИЭПП, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомство 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 свой профессиональный уровень.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Формирование наставнических пар или групп осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары или группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

3.2. Сформированные на добровольной основе пары или группы утверждаются приказом ректора ВИЭПП (приложение № 1).

3.3. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник в течение десяти рабочих дней со дня назначения составляет программу наставничества педагогического работника (приложение № 2).

3.4. Завершение программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и (или) обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам).

3.5. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогических работников возможно продление срока реализации программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий).

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников ВИЭПП с их согласия;
- обращаться с заявлением к ректору ВИЭПП 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 Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами ВИЭПП при осуществлении наставнической деятельности;

– находиться во взаимодействии со всеми структурами ВИЭПП, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметно-цикловые комиссии, психологические службы, педагогический совет и пр.)

– осуществлять включение молодого и (или) начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и 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 и (или) начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

– 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. Обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- обращаться к ректору ВИЭПП с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

– изучать Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ВИЭПП;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в ВИЭПП;
- 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.

Макет приказа о назначении наставника педагогическому работнику

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОЛЖСКИЙ ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ПЕДАГОГИКИ И ПРАВА»
(ВИЭПП)
г. Волжский

П Р И К А З

№ _____

О назначении наставника педагогическому работнику

В соответствии с Положением о системе наставничества педагогических работников,

п р и к а з ы в а ю :

1. Назначить на 0000 - 0000 учебный год Фамилия Инициалы, должность, наставником Фамилия Инициалы, должность:
2. Наставнику Фамилия Инициалы, должность, разработать программу наставничества в срок до 00.00.0000 года и осуществлять взаимодействие с наставляемым в соответствии с программой наставничества в течение срока, установленного пунктом 1 настоящего приказа.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Фамилия Инициалы, проректора по среднему профессиональному образованию.

Ректор

Инициалы Фамилия

Согласовано:

Проректор по среднему
профессиональному образованию

Инициалы Фамилия

Председатель предметно-цикловой комиссии
наименование комиссии

Инициалы Фамилия

Методист

Инициалы Фамилия

Приложение № 2
к Положению о системе наставничества
педагогических работников

Макет программы наставничества педагогического работника

ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА

Форма наставничества: «педагог- педагог».

Ф.И.О. и должность наставляемого _____

Ф.И.О. и должность наставника _____

Срок осуществления плана: с 00.00.0000 г. по 00.00.0000 г.

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления					
1.1.	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития		Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития; сформулирован перечень тем консультаций с наставником		
1.2.	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником, для уточнения зон профессионального развития				
1.3.	Разработать меры по преодолению профессиональных трудностей с учетом тем мероприятий второго раздела.		Разработаны меры преодоления профессиональных трудностей		
Раздел 2. Вхождение в должность³					

¹В описании планируемого результата можно ссылаться на применение различных форм взаимодействия наставника с наставляемым, например: получена консультация; осуществлен обмен опытом в области ...; взаимное посещение мероприятий/уроков ... (указать название); совместно подготовлена конкурсная документация/статья/методическая разработка (указать название); совместно с наставником подготовлено выступление на конференции/совещании/Педсовете; составлен индивидуальный перечень литературы для изучения и пр.

²Если фактический результат совпадает с запланированным, то следует отметить «результат достигнут в полной мере»; если фактический результат не выполнен, указывается «результат достигнут не в полной мере» или «результат не достигнут»; если превысил запланированный, то необходимо это описать.

³ Данный раздел заполняется исключительно для вновь принятых педагогов

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
2.1.	Познакомиться с ВИЭПП, его особенностями, направлениями работы, Программой развития и др.		Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями работы ВИЭПП в области ..., изучена Программа развития		
2.2.	Изучить помещения ВИЭПП (основные помещения, правила пользования и пр.): учебные кабинеты, актовый и физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.		Хорошая ориентация в здании ВИЭПП, знание аварийных выходов, ...		
2.3.	Познакомиться с коллективом и наладить взаимодействие с ним: руководство, педагоги-предметники; педагог-психолог, бухгалтерия, завхоз и пр.		Совместно с наставником нанесены визиты-знакомства, во время визитов обсуждены направления взаимодействия и сотрудничества		
2.4.	Изучить сайт ВИЭПП, страничку в социальных сетях, правила размещения информации в Интернете о деятельности ВИЭПП		Хорошая ориентация по сайту, на страницах ВИЭПП в социальных сетях, изучены правила размещения информации в Интернете		
2.5.	Сформировать понимание о правилах безопасности при выполнении своих должностных обязанностей		Соблюдаются правила безопасности при выполнении должностных обязанностей		
2.6.	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса		Организован результативный учебный процесс по дисциплине, МДК Наименование дисциплины, МДК		
2.7.	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности		Изучены и внедрены методы анализа планов деятельности педагога, применяемых методов обучения...		

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
Раздел 3. Направления профессионального развития педагогического работника⁴					
3.1.	Изучить психологические и возрастные особенности обучающихся		Изучены психологические и возрастные особенности обучающихся, которые учитываются при подготовке к занятиям		
3.2.	Освоить эффективные подходы к планированию деятельности педагога		Освоены такие эффективные подходы к планированию деятельности педагога, как SMART-целеполагание, ...		
3.3.	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности		Изучен успешный опыт организации таких мероприятий, как фестиваль проектов, тематические экскурсии, КВН ...		
3.4.	Изучить успешный опыт организации работы с родителями (в т.ч. - подготовка и проведение родительских собраний)		Совместно с наставником подготовлены и проведены (кол-во) родительских собраний, мероприятия с родителями (<i>перечислить</i>)		
3.5.	Изучить документы и нормативно - правовые акты, регулирующие деятельность педагога		Изучено содержание ..., ...		
3.6.	Освоить успешный опыт учебно-методической работы педагога (составление плана занятия; методических указаний по ... и пр.)		Составлены по дисциплине, МДК Наименование дисциплины, МДК		
3.7.	Перенять опыт оформления документации (перечень, шаблоны и правила), сопровождающей деятельность педагога		По формату подготовлены ...		
3.8.	Изучить успешный опыт организации		На основе изучения успешного		

⁴ Перечень и темы заданий определяются наставником на основе анализа потребности в развитии наставляемого, а также на основании его личных запросов

№	Проект, задание	Срок	Планируемый результат ¹	Фактический результат ²	Оценка наставника
	профессионального развития педагога (в т.ч. - использование возможностей ресурсных центров, площадок, формы и направления профессионального развития)		опыта организации профессионального развития в ВИЭПП выбраны формы собственного профессионального развития на следующий год (стажировка в ...)		
3.9	Сформировать понимание эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций (между педагогом и родителем, педагогом и коллегами и пр.), познакомиться со способами их профилактики и урегулирования		Усвоен алгоритм эффективного поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций в группе учащихся и способов их профилактики		
3.10	Познакомиться с успешными практиками разработки и внедрения образовательных инноваций в практику педагогической деятельности		Изучена практика разработки и внедрения		

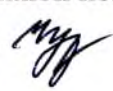
Подпись наставника

Подпись наставляемого

«___» _____ 0000 г.

Положение о системе наставничества педагогических работников подготовили:

Алтенгова О.Л., проректор по учебной, воспитательной работе и молодежной политике 

Чурзина И.С., проректор по среднему профессиональному образованию 

Акчурина Е.В., методист 

Мнение первичной профсоюзной организации работников ВИЭПП учтено, протокол № 6 от «30» августа 2022г.

Председатель первичной профсоюзной организации работников муниципального бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волжский институт экономики, педагогики и права»,



В.И. Бородина