



государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Челябинский автотранспортный техникум»,
(ГБПОУ «ЧАТТ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ «ЧАТТ»

Е.П.Гонтарев

2022 г.

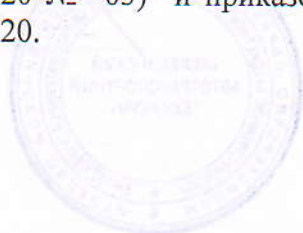


ПОЛОЖЕНИЕ

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В ГБПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ АВТОТРАНСПОРТНЫЙ ТЕХНИКУМ»

ПП-04 -02

- 1 РАЗРАБОТАН Временной рабочей группой БПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»
- 2 ВНЕСЕН Методическим советом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»
- 3 ПРИНЯТ Педагогическим советом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум» (протокол от 19.11.2020 № 03)
- 4 ВВЕДЕН Впервые
- 5 РЕДАКЦИЯ № 1
- 6 Решением Педагогического совета ГБПОУ «ЧАТТ» от 19.11.2020 (протокол от 19.11.2020 № 03) и приказом от 20.11.2020 № 283-Кк введен в действие с 01.12.2020.





Содержание

1 Назначение и область применения.....	3
2 Нормативные ссылки.....	3
3 Термины и определения.....	3
4 Обозначения и сокращения.....	3
5 Основные положения.....	4
5.1 Общие положения.....	4
5.2 Описание процесса.....	5
Лист регистрации изменений.....	7
Лист согласования.....	8

Локальные нормативные акты
Положение. Организация наставничества педагогических работников в
ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»

1 Назначение и область применения

Настоящее положение является локальным нормативным актом ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум», определяющим порядок организации наставничества педагогических работников (модель «педагогический работник – педагогический работник») в ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум».

Требования данного локального нормативного акта обязательны для применения во всех структурных подразделениях образовательной организации в части их деятельности, касающейся организации наставничества педагогических работников.

2 Нормативная и методическая база

Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. N P-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";

Методические рекомендации по внедрению 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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02);

ДП СМК ЧАТТ- 4.2.4-03-2015 Управление записями;

ДП СМК ЧАТТ- 4.2.3-03-2015 Управление документацией.

3 Термины и определения

В настоящем локальном нормативном акте используются следующие термины с соответствующими определениями, касающимися процесса «Организация наставничества педагогических работников в ГБПОУ «Челябинский автотранспортный техникум»:

3.1 наставничество: универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

3.2 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;

3.3 программа наставничества: комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

3.4 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;

3.5 наставник: участник программы 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;

3.6 куратор: сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества;



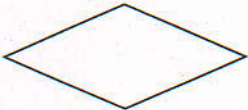


3.7 целевая модель наставничества: система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

4 Обозначения и сокращения

4.1 Сокращения, используемые в настоящем локальном нормативном акте:

ДП	– документированная процедура
СМК	– система менеджмента качества
Ф	– форма записи
ГБПОУ «ЧАТТ»	– государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский автотранспортный техникум»
ПЦК	– предметно-цикловая комиссия

4.2 Обозначения, используемые в настоящем локальном нормативном акте:

- а)  – действие, инициирующее или завершающее процесс;
- б)  – действие по ходу процесса;
- в)  – принятие решения по ходу процесса;
- г)  – документы или записи, сопровождающие и/или порождаемые процессом;
- д)  – линия маршрута.

5 Основные положения

5.1 Общие положения

Наставничество (педагогический работник – педагогический работник) предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового работника (при смене места работы), или работника организации (при смене деятельности (направления деятельности)) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Целью формы наставничества (педагогический работник – педагогический работник) является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной



профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Записи и документация по данному процессу управляются в соответствии с документированными процедурами ДП СМК ЧАТТ-4.2.4-03-2015 Управление записями и ДП СМК ЧАТТ- 4.2.3-03-2015 Управление документацией соответственно.

5.2 Описание процесса

Вариации ролевых моделей внутри формы "педагогический работник – педагогический работник" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист" - классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы"
- конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с обучающимися", "испытываю стресс во время проведения занятий"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.);
- взаимодействие "опытный педагог – педагог, имеющий намерения подать документы на аттестацию для присвоения категории", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую помощь в подготовке документов для прохождения аттестации;
- взаимодействие "опытный педагог – педагог, принимающий участие в конкурсе профессионального мастерства", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую помощь в подготовке к конкурсу профессионального мастерства;

На заседании Методического совета в сентябре формируется база наставников и определяется кандидатуры наставляемых, определяются направления (варианты) наставничества.

С наставниками проводится инструктивно-методическое совещание с целью проведения инструктажа с наставниками для осуществления наставнической деятельности.

В соответствии с решением Методического совета заместителем директора по соответствующему направлению подготавливается проект распорядительного документа об организации и реализации наставничества.

Наставничество оформляется на период необходимый и достаточный для осуществления конкретного варианта наставничества, продолжительность которого составляет от одного месяца до 12 месяцев.

Отчет по выполнению программы наставничества составляется ежемесячно наставником.

Оплата наставникам за наставничество осуществляется по итогам месяца в размере 2000 – 3000 рублей за наставляемого.

По итогам реализации программы наставничества составляется анализ, который рассматривается на заседании Методического совета с целью совершенствования процесса.

Лист согласования

Разработал / составил

Заместитель директора
по учебной работе

Е.В. Лебедева

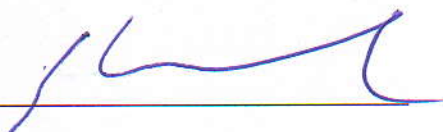
Руководитель методического отдела



В.А. Горбачева

Разрешил к применению

Директор ГБПОУ «ЧАТТ»



Е.П. Гонтарев