

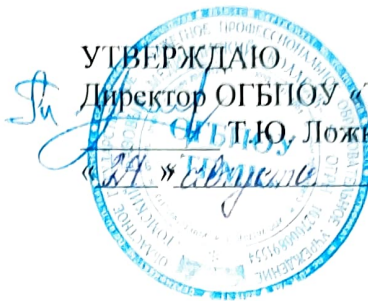


Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ «ТБМК»
Т.Ю. Ложкина
«24» августа 2020 г



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Версия 2.0

| | <i>Должность</i> | <i>Фамилия/подпись</i> | <i>Дата</i> |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|
| <i>Разработал</i> | <i>Заведующий организационно-методическим отделом</i> | <i>А.О. Дмитриева</i> | <i>24.08.2020</i> |
| <i>Версия: 2.0</i> | <i>Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки. Дата и время распечатки: 27.08.2020, 11:01</i> | | <i>Стр. 1 из 10</i> |



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение


О наставничестве педагогических работников

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБПОУ «ТБМК»
_____ Г.Ю. Ложкина
« ____ » _____ 2020 г

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Версия 2.0

| | <i>Должность</i> | <i>Фамилия/подпись</i> | <i>Дата</i> |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------|
| <i>Разработал</i> | <i>Заведующий организационно-методическим отделом</i> | <i>А.О. Дмитриева</i> | |
| <i>Версия: 2.0</i> | <small>Без подписи документ действителен 8 часов после распечатки. Дата и время распечатки: 27.08.2020, 11:01</small> | | <i>Стр. 1 из 10</i> |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Томский базовый медицинский колледж» |
| | Положение |
| | <i>О наставничестве педагогических работников</i> |

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет принципы и организационные основы наставничества педагогических работников по модели «педагог-педагог» (далее – наставничество) в Областном государственном профессиональном образовательном учреждении «Томский базовый медицинский колледж» (далее – Колледж).

1.2. Положение разработано на основе и в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (далее – ФГОС СПО);
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области

а также в соответствии с Уставом Колледжа и действующими локальными актами Колледжа, регулирующими совершенствование профессиональной компетентности педагогов.

1.3. Все, что не предусмотрено условиями Положения, определяется нормами законодательства Российской Федерации, актами уполномоченных органов власти и локальными актами Колледжа. В случае изменения законодательства Российской Федерации, принятия уполномоченными органами власти актов, отменяющих или изменяющих нормы, регулируемые Положением, или изменения Устава образовательной организации, настоящее Положение действует в части, им не противоречащей.

1.4. Под наставничеством понимается работа с молодыми (начинающими) педагогами Колледжа, обладающими стажем работы в системе среднего профессионального образования менее двух лет, и (или) имеющими дефициты педагогических компетенций, профессиональных знаний и навыков.

1.5. Наставник – педагогический работник Колледжа, имеющий успешный опыт в достижении профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.6. Наставляемый – молодой (начинающий) специалист – педагог Колледжа, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Наставничество предусматривает систематическую работу наставника (при реализации индивидуального наставничества) или коллектива педагогов (при реализации группового и коллективного наставничества) по формированию и развитию у наставляемых необходимых профессиональных (педагогических) и общих компетенций.

2.2. Целью наставничества является адаптация наставляемого к профессиональной деятельности, к коллективным традициям и формирование субъективной позиции педагога-наставника.

2.3. Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса адаптации наставляемых к корпоративной культуре и правилам поведения в Колледже, ознакомление их с лучшими традициями коллектива;
- привитие наставляемым педагогам интереса к профессиональной деятельности, формирование ответственного и творческого отношения к ней;
- создание условий для развития профессионального мышления и готовности к овладению инновационными педагогическими технологиями;
- выстраивание индивидуальной траектории профессионального развития;
- включение преподавателей в самообразовательную, исследовательскую, проектную, инновационную, экспериментальную деятельность путём мотивирования их к участию в профессиональных конкурсах, педагогических конференциях, творческих группах, стратегических проектах Колледжа;
- предупреждение наиболее типичных ошибок, и затруднений в организации учебных занятий и поиск возможных путей их преодоления;
- формирование из молодых педагогов педагогов-наставников.

3. Формы, методы и содержание наставнической деятельности

3.1. К формам наставничества относятся:

- *индивидуальное наставничество*: предполагает персонализированное сопровождение наставником наставляемого, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего;
- *групповое наставничество*: сопровождение одним наставником (или командой наставников) группы наставляемых (2-5 человек), обладающих общими или сходными образовательными дефицитами;
- *коллективное наставничество*: организация наставничества в работе с коллективом (большой группой) наставляемых, обладающих различными типами образовательных дефицитов;



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

- *взаимное наставничество*: организация взаимной поддержки наставляемых, обладающих разными типами образовательных дефицитов;
- *ситуационное наставничество*: предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда наставляемый нуждается в указаниях и рекомендациях;
- *целеполагающее наставничество*: организуется взаимодействие наставника и наставляемого с четко поставленной конкретной целью, ориентированное на определенные краткосрочные результаты;
- *реверсивное наставничество*: предполагает взаимодействие между сотрудниками, при этом опытные, высококвалифицированные профессионалы, старшие по возрасту, опыту или позиции, становятся наставляемыми младших по этим параметрам педагогов, которые считаются наставниками по вопросам новых технологий;
- *виртуальное наставничество*: онлайн-поддержка наставляемых, находящихся в удаленном доступе, с использованием Интернет-технологий.

3.2. Методы наставнической деятельности зависят от формы наставничества и особенностей конкретной ситуации, могут быть, заимствованы из педагогики, андрагогики, отраслей практической психологии.

3.3. Основные методы наставнической деятельности:

- организация обсуждения (беседа, групповая рефлексия), в процессе которого осуществляются оценка и осмысление опыта, полученного в профессиональной деятельности;
- создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных), расширяющих опыт наставляемого и активизирующих процессы его адаптации и профессионального становления;
- создание внешних условий, среды освоения деятельности (в том числе предметно-пространственной среды, оптимальной для развития);
- методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование, тестирование и т. д.);
- методы управления межличностными отношениями в группе наставляемых;
- нетворкинг – метод организации контактов и взаимодействия наставляемых с актуально и перспективно значимыми социальными партнерами (с представителями иных профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования, предприятий работодателей);
- методы актуализации индивидуальной мотивации и фасилитации;
- личный пример (наставник как носитель образа успешности, эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма,



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

- информирование (в том числе в форме инструктирования);
- консультирование;
- совместная деятельность (работа в проектной, экспертной, творческой группе наставников и наставляемых).

3.4. Предполагается следующее содержание деятельности наставника:

- диагностика мотивов и образовательных дефицитов наставляемого;
- создание комфортных психологических условий освоения деятельности наставляемым;
- эмоционально-психологическая поддержка наставляемого;
- формирование у наставляемого установки на преодоление образовательных дефицитов и переход к самоуправляемой деятельности;
- помощь в организации деятельности (планирование, подготовка рабочего места);
- оказание ситуативной помощи в выполняемой наставляемым работе;
- демонстрация образцов поведения, отвечающих требованиям корпоративной культуры;
- совместная с наставляемым рефлексия;
- информирование наставляемого;
- демонстрация или организация демонстрации продуктивных приемов педагогической деятельности;
- консультирование по актуальным вопросам профессиональной деятельности;
- мониторинг профессиональной деятельности и достижений наставляемого;
- выявление, участие в разрешении и профилактике проблемных и конфликтных ситуаций с участием наставляемого;
- посредничество во взаимодействии наставляемого и коллектива (обучающихся, педагогов, администрации Колледжа, представителей внешнего контекста);
- проектирование программы и плана самообразования наставляемого в соответствии с выявленными образовательными дефицитами.

4. Организационные основы индивидуального наставничества

4.1. Наставничество может устанавливаться над следующими категориями педагогических работников:

- лицами, имеющими педагогическое образование и общий трудовой стаж в системе среднего профессионального образования менее двух лет;



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

- лицами, имеющими педагогическое образование и опыт преподавательской деятельности, чей стаж работы в Колледже составляет менее одного года;
- лицами, не имеющими педагогического образования и опыта преподавательской деятельности, со стажем работы в Колледже менее двух лет;
- имеющими опыт преподавания, но испытывающими дефицит педагогических компетенций, определенных знаний и навыков, необходимых в проектной, инновационной, экспериментальной деятельности (в сфере информационно-коммуникационных технологий, цифровизации образования, актуальных методик преподавания, стандартов Ворлдскиллс и т.д.);
- специалистами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует формирования новых компетенций;
- преподавателями-совместителями, не имеющими педагогического образования.

4.2. Кандидатуры наставников подбираются членами Методического совета Колледжа из числа наиболее опытных и авторитетных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, системное представление о педагогической деятельности, принимающих активное участие в жизни Колледжа.

4.3. Желательными условиями для закрепления наставника являются:

- наличие у потенциального наставника высшей квалификационной категории в должности «преподаватель» или «методист»;
- наличие стажа педагогической деятельности не менее 5 лет;
- принадлежность к той же цикловой методической комиссии (далее – ЦМК), что и наставляемый.

4.4. Выбор наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника наставляемого, за которым он будет закреплен.

4.5. Кандидатуры наставников обсуждаются на заседании Методического совета Колледжа и рекомендуются директору Колледжа к утверждению.

4.6. Наставничество организуется на основании распорядительного акта директора Колледжа по рекомендации председателя Методического совета Колледжа. Распорядительный акт издается не позднее 14 дней с момента принятия наставляемого на соответствующую должность.

4.7. Наставник закрепляется за наставляемым сроком на 1 календарный год.

4.8. Замена наставника производится распорядительным актом директора Колледжа в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставляемого или наставника;



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого (на основании заявления одного из них).

4.9. Замена наставника производится в соответствии с пунктами 4.3.-4.7. настоящего Положения.

4.10. Взаимное, ситуационное, целелеполагающее, реверсивное наставничество может быть оформлено распорядительным актом в соответствии с описанной выше процедурой. Допускается реализация данных моделей наставничества без оформления распорядительного акта (в случае, если это целесообразно).

4.11. Руководство деятельностью наставников осуществляют заведующий организационно-методическим отделом Колледжа при участии методистов, заведующего отделом воспитательной работой, председателей ЦМК.

5. Организация иных форм наставничества

5.1. Групповое и коллективное наставничество может осуществляться в рамках работы «Школы молодого (начинающего) педагога». «Школа молодого (начинающего) педагога» - это методическое объединение Колледжа, работа которого направлена на создание целостной системы поддержки молодого (начинающего) преподавателя, оказание методической помощи и закрепление молодых специалистов в Колледже. Обучение в «Школе молодого (начинающего) педагога» проводится очно-заочно, по индивидуальной траектории.

5.2. Программа работы «Школы молодого (начинающего) педагога» формируется на учебный год не позднее 1 октября советующего учебного года и утверждается заведующим организационно-методическим отделом. В программу включаются различные образовательные мероприятия для наставляемых: обучающие и проблемные семинары, мастер-классы, вебинары, круглые столы, конференции, конкурсы, групповые консультации, работа в виртуальной среде (на электронном курсе на платформе Moodle Колледжа). К разработке программы привлекаются методисты, председатели ЦМК, педагоги-наставники, ведущие преподаватели-предметники Колледжа.

5.3. Наставничество в групповой и коллективной формах может реализовываться как составляющая часть неформального обучения педагогов Колледжа. В этих случаях не требуется оформление распорядительного акта. Неформальное обучение и обмен опытом осуществляются в ходе работы временных групп (творческих, проектных, экспертных и др.) под контролем руководителя группы и при поддержке методистов Колледжа.

6. Права и обязанности наставника



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

6.1. Наставники осуществляют свою деятельность по индивидуальному плану, в соответствии с программой «Школы молодого (начинающего) педагога» и с действующими локальными актами Колледжа.

6.2. Наставник обязан:

- знакомить наставляемого с требованиями федерального законодательства, ведомственных нормативных актов, локальных актов Колледжа, определяющих права и обязанности педагогических работников и обучающихся;
- знакомить наставляемого с деятельностью педагогического коллектива Колледжа, особенностями работы в системе среднего профессионального образования;
- разрабатывать совместно с наставляемым планы профессионального становления последних с учетом уровня их методической и профессиональной подготовки и с учетом задач Программы стратегического развития Колледжа, показателей эффективности деятельности преподавателя Колледжа;
- оказывать методическую помощь наставляемому в подготовке к занятиям, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и учебных пособий, дополнительной литературы, а также в выборе форм и методов обучения и контроля;
- оказывать индивидуальную помощь наставляемому в разработке и оформлении учебно-методического обеспечения образовательного процесса, организации работы учебного кабинета, воспитательной работы, научно-исследовательской деятельности обучающихся;
- оказывать наставляемому помощь в овладении практическими приемами профессиональной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого;
- принимать участие в методических семинарах, тренингах, мастер-классах, круглых столах для преподавателей по различным направлениям образовательной деятельности в рамках «Школы молодого (начинающего) педагога»;
- разрабатывать совместно с методистами Колледжа методические рекомендации для преподавателей по различным направлениям образовательной деятельности;
- проводить консультации по актуальным вопросам преподавания, практической подготовки студентов, подготовки и проведения промежуточной аттестации, защиты курсовых и выпускных квалификационных работ и т.д.;



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Томский базовый медицинский колледж»

Положение

О наставничестве педагогических работников

- оказывать помощь наставляемому в ведении и составлении отчетной и другой документации (отчеты преподавателя за месяц/семестр/год, индивидуальные планы и отчеты за учебный год, планы и отчеты учебного кабинета, студенческого кружка, отчеты о повышении квалификации и стажировке, анализы посещенных занятий, ходатайства, служебные записки и т.д.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью наставляемого, привлекать его к участию в общественной жизни, вносить предложения о его поощрении;
- посещать занятия наставляемого с последующим тщательным анализом;
- участвовать в подготовке наставляемого к профессиональным конкурсам, аттестации на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию;
- привлекать и мотивировать наставляемых к работе в творческих группах, стратегических проектах, к участию в профессиональных конкурсах и научно-практических конференциях;
- отчитываться на заседаниях ЦМК/ Методического совета/ Педагогического совета Колледжа о проделанной работе.

6.3. Наставник имеет право:

- участвовать в планировании повышения квалификации и стажировки наставляемого, привлекать для дополнительного обучения наставляемых других сотрудников Колледжа;
- посещать занятия наставляемого с целью оказания ему методической помощи;
- рецензировать учебно-методический материал, разработанный наставляемым;
- принимать участие в разработке программы «Школы молодого (начинающего) педагога», вносить предложения по совершенствованию ее работы.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. В период наставничества наставляемые обязаны:

- изучать действующую правовую базу профессионального образования, включая ФГОС СПО, локальные акты Колледжа, определяющие его педагогическую деятельность, структуру, особенности деятельности Колледжа, свои должностные обязанности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;



- учиться у наставника методам и формам работы;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником, председателями ЦМК, заведующим организационно-методическим отделом.

7.2. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение руководства Колледжа предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- знакомиться с документами, дающими оценку его деятельности, давать по ним объяснения.

8. Руководство работой наставника

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности осуществляются заведующим организационно-методическим отделом.

8.2. Заведующий организационно-методическим отделом обязан:

- создавать необходимые условия для совместной работы наставляемых и наставников;
- оказывать наставникам методическую и практическую помощь в составлении планов работы с наставляемыми;
- рассматривать индивидуальные планы работы наставника и наставляемого;
- организовывать изучение, обобщение и распространение положительного опыта наставничества педагогических работников в Колледже; определять меры поощрения наставников;
- осуществлять контроль работы наставников при реализации индивидуальной формы наставничества;
- организовывать методическую поддержку и сопровождение иных форм наставничества (в творческих группах, неформальных объединениях педагогов).