Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Акъярский горный колледж имени И.Тасимова

Рассмотрено и принято на заседании
Педагогического совета ГБПОУ
Акъярский горный колледж имени
И.Тасимова протокол № 1 от
31.08.2023

Утверждаю и.о. директора ГБПОУ
Акъярский горный колледж имени
И.Тасимова
_____ Р.Б. Тукбаева

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОДБОРЕ И ФОРМИРОВАНИИ ПАР
«НАСТАВНИК – НАСТАВЛЯЕМЫЙ»
В ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова

Согласовано
Решением
Студенческого совета ГБПОУ АГК
Председатель студенческого совета
_____ / Каипов И.Р.
« 31 » 08 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета родителей
(законных представителей)
несовершеннолетних обучающихся
_____ / Юрасанбаева Г.Т.
« 31 » 08 2023 г.

Акъяр 2023

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о подборе и формировании пар «наставник - наставляемый» в ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова (далее – Положение) устанавливает порядок подбора и формирования пар «наставник - наставляемый» в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Акъярский горный колледж имени И.Тасимова разработано на основании Письма Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. NN АЗ1128/08, 657 «О направлении Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

2.Подбор и формирование пар «наставник – наставляемый»

Наставник и наставляемый - основные субъекты наставнической деятельности в ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова. Наставник назначается каждому вновь принятому работнику.

2.1. Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победители различных профессиональных конкурсов, авторы учебных пособий и материалов, ведущие вебинаров и семинаров, руководители педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента обучающихся;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;
- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически-ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовыхк самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы;
- опытных специалистов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (для непедагогических работников).

2.2. Требования к компетенциям наставника:

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности.

Среди этих компетенций можно выделить следующие:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности и т.п.;
- уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к работнику, с Правилами внутреннего трудового распорядка работников, охраны труда и техники безопасности); знакомить с расположением учебных кабинетов, служебных и бытовых помещений ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимоваи т.п.;
- изучать деловые и нравственные качества наставляемого;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеурочных мероприятий;
- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- вносить предложения о поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия к наставляемому;
- сообщать непосредственному руководителю о процессе адаптации вновь принятого работника, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации с предложениями по дальнейшей работе и др.

2.3. Права наставника:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Плана адаптации;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в Акъярский горный колледж имени И.Тасимова, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- обращаться к непосредственному руководителю с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой.

2.4. Наставляемые формируются из числа:

- молодых/начинающих педагогов;
- педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- иных непедагогических работников.

2.5. Права наставляемого:

- пользоваться имеющейся в ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимованормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Плана адаптации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- выходить с ходатайством о замене наставника к непосредственному руководителю.

3. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник – наставляемый»

3.1. Инновационными стратегиями реализации наставничества педагогических и иных работников, повышающими его эффективность, можно назвать:

- привлечение педагогов к выполнению роли наставника с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);
- реализация индивидуальных траекторий;
- использование групповых форм наставничества
- взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности.

3.2. Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

3.3. Основные подходы к организации взаимодействия пары «наставник – наставляемый»:

- наставнические отношения формируются на условиях добровольности, взаимного согласия и доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- формированию наставнических пар/групп предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники;
- наставник является авторитетным лицом для наставляемого, обладает достаточным профессиональным мастерством и компетенциями, педагогическим опытом и личностными характеристиками для удовлетворения профессионального запроса наставляемого;
- наставник помогает наставляемому определить векторы профессионального и личностного развития и роста, нарисовать образ желаемого будущего в профессии для наставляемого;
- наставник ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели (профессионального запроса), но также по обоюдному согласию ориентируется на долгосрочную перспективу взаимодействия;
- наставник предлагает свою помощь в достижении целей, указывает на риски и противоречия;
- наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, стимулирует развитие у наставляемого инициативы и социальной, профессиональной активности;
- наставник старается оказывать личностную и психологическую поддержку, мотивирует наставляемого на достижение успеха;
- наставник соблюдает этические принципы взаимодействия и общения, обоюдные договоренности и конфиденциальность (не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый), не выходит за допустимые рамки субординации;
- наставник и наставляемый стремятся использовать современные формы и технологии наставничества (в том числе дистанционные), совершенствуют свои компетенции в области информационно-коммуникативных технологий.

4. Формы наставничества педагогических работников

4.1. В ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимовав отношении педагогических работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог - педагог», «непосредственный руководитель - педагог», «социальный партнер - педагогический работник образовательных организаций СПО)».

4.2. Форма наставничества «педагог - педагог».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление молодого (начинающего) педагога, вновь принятого педагога на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова

Взаимодействие «педагог – педагог», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом, вновь принятым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными педагогами, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

4.3. Форма наставничества «непосредственный руководитель – педагог».

Задачи реализации формы наставничества «непосредственный руководитель - 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;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимоваи педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;
- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова, а также путем использования внешних контуров.

4.4. Результаты применения разнообразных форм наставничества.

Реализация любых форм наставничества способна привести к следующим результатам (эффектам):

- повышение уровня включенности молодых и начинающих педагогов в педагогическую деятельность и социально-культурную жизнь ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова;
- укрепление уверенности в собственных силах и развитие личностного и педагогического потенциала работников всех категорий;
- улучшение психологического климата в ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психологического состояния специалистов;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в группа и группах наставляемых;
- сокращение числа конфликтных ситуаций с педагогическим и родительским сообществами;
- повышение научно-методической и социальной активности педагогических работников (написание статей, проведение исследований и т.д., широкое участие учителей в проектной и исследовательской деятельности, в конкурсах профессионального мастерства);

- рост числа педагогов, сумевших преодолеть профессиональное выгорание, устранивших профессиональные и личностные затруднения, а также нашедших новые возможности профессионального развития и роста.

5. Формы наставничества иных работников ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова

5.1. В ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимовав отношении иных работников могут быть реализованы различные формы наставничества: «специалист - специалист», «непосредственный руководитель - специалист».

5.2. Форма наставничества «специалист - специалист».

В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является успешное закрепление вновь принятого работника на месте работы, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова.

Взаимодействие «специалист – специалист», которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного специалиста для приобретения молодого специалиста, вновь принятого специалиста необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.).

Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы.

5.3. Форма наставничества «непосредственный руководитель – специалист».

Задачи реализации формы наставничества «непосредственный руководитель - специалист»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация вновь принятых специалистов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;
- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных специалистов;
- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;
- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова и специалистов в социокультурном окружении.

6. Виды наставничества педагогических работников в ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова

6.1. Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

6.2. Наставничество в группе - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

6.3. Краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей,

ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

6.4. Реверсивное наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

6.5. Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

6.6. Скоростное консультационное наставничество - однократная встреча наставника (наставников) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества («один на один») - взаимодействие между более опытным наставником и начинающим работником в течение продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения приказом директора ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова действует до введения нового.

7.2. Внесение изменений в действующее Положение производится приказом директора ГБПОУ Акъярский горный колледж имени И.Тасимова.