



Министерство спорта Российской Федерации
(МИНСПОРТ РОССИИ)
Федеральное государственное бюджетное учреждение
профессиональная образовательная организация
«Брянское государственное училище (колледж) олимпийского резерва»
(ФГБУ ПОО «БГУОР»)



ПРИКАЗ

05.10.2020

№ 64 - П

О наставничестве

На основании письма Минпросвещения России от 25.12.2019 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" и решения методического Совета ФГБУ ПОО «БГУОР» от 18.09.2020 года, **приказываю**;

1. Утвердить Положение о наставничестве в ФГБУ ПОО «БГУОР».
2. Закрепить на 2020-2021 учебный год в качестве наставников над молодыми специалистами педагогов из числа опытных преподавателей:
Колесникова И.В. – Бирева Е.С., Муштаев И.Ю.
Бондюк А.В. – Кузнецова Е.Н., Алдушин А.А.
Межгородский Г.М. – Колесникова Е.А., Кохан Ф.Ю.
Карпенкова Е.Н. – Кошечкина И.Н.
3. Наставникам разработать «дорожную карту» реализации наставничества над молодыми педагогами.
4. Оплату деятельности наставников производить ежеквартально на основании отчетов о проделанной работе из фонда стимулирующих выплат.

Директор

А.А. Солонкин

«УТВЕРЖДЕНО»
приказом ФГБУ ПОО «БГУОР»
от «05» октября 2020 г. №64-п

**Положение
о наставничестве в ФГБУ ПОО «БГУОР»**

1. Основные положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Гражданским кодексом Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации; а так же Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"; Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"; Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р). Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Законом об образовании в Брянской области от 25 июля 2013г. №62-3 с изменениями и дополнениями, Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 N Р-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". Правовой основой института наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерства просвещения РФ, локальные акты образовательных учреждений, регламентирующие вопросы преподавателей и наставнической работы с обучающимися.

1.1. Положение о наставничестве в ФГБУ ПОО «БГУОР» (далее по тексту – Положение, училище) определяет цели и задачи наставнической деятельности педагогов училища, специалистов организаций-партнеров в отношении студентов и педагогов, имеющих стаж педагогической работы менее 3-хлет.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) обучающихся в процессе их совместной деятельности с наставником;

1.3. **Наставник** – опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом, пользующийся авторитетом и доверием у студентов, педагогов, имеющих стаж педагогической работы менее 3-хлет (далее подшефных).

1.4. **Подшефный** – студент-практикант или педагог, имеющий стаж педагогической работы менее 3-хлет.

1.5. Наставничество, как вид деятельности, предусматривает систематическую индивидуальную и (или) групповую работу.

1.4. Настоящее положение предусматривает 4 вида наставнической деятельности по направлениям

1.6. - «Опытный педагог – педагог, имеющий стаж педагогической работы менее 3-хлет.

- «Методист по педагогической практике - студент»

- «Учитель школы – студент»

- «Тренер спортивной школы - студент».

1.5. Наставником может быть педагог училища (учитель школы, тренер спортивной школы), имеющий стаж педагогической работы не менее 3 лет, аттестованный в установленном порядке на первую или высшую квалификационную категорию. При прохождении практики студента в школе или в спортивной школе наставником, как правило, является

учитель или тренер высокой квалификации, представитель организации-партнера (школы, спецшколы, спортивной школы), закрепленный за студентами на период практики распорядительным актом училища .

- 1.6. Наставничество может быть прямое (непосредственный контакт с подшефным, общение с ним не только в учебное время, но и в неформальной обстановке) и опосредованное (когда оно проявляется только формально, путем советов, рекомендаций, но личные контакты сводятся к минимуму, а также влияние на его окружающую среду); индивидуальное (когда все силы направлены на воспитание одного подшефного) и коллективное (когда наставничество распространяется на группу подшефных).
- 1.7. В целях планирования, мониторинга, оценки результатов процесса наставничества наставник ведет записи (журнал), фиксируя мероприятия, достижения, проблемы, возникающие в процессе работы по программе наставничества.

2. Цели и задачи наставничества по направлению «опытный педагог – педагог, имеющий стаж педагогической работы менее 3-х лет».

- 2.1. Цель наставничества по данному направлению - оказание помощи педагогам, имеющим стаж педагогической работы менее 3-х лет, в их профессиональном становлении; формирование компетенций кадрового состава.
- 2.2. Задачи наставничества:
 - укрепить интерес молодых специалистов к педагогической деятельности;
 - ускорить процесс профессионального становления молодого педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
 - способствовать успешной адаптации молодых специалистов, усвоению лучших традиций коллектива и корпоративной культуры, выработке сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

2.2.1. Порядок организации наставничества по направлению «опытный педагог – педагог, имеющий стаж педагогической работы менее 3-лет.

- 2.2.2 Наставничество организуется на основании данного Положения и приказа директора училища, в котором определяются кандидатуры подшефных, наставников, сроки наставничества, а также утверждается план профессионального становления молодого педагога.
- 2.2.3. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, в должностные обязанности которого входят вопросы организации учебной деятельности.
- 2.2.4. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе выбирает наставников из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:
 - высокий уровень профессиональной подготовки;
 - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
 - положительный опыт воспитательной и методической работы;
 - стабильные результаты в работе;
 - способность делиться профессиональным опытом;
 - стаж педагогической деятельности не менее 3 лет.
- 2.2.5. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.
- 2.2.6. Наставники будут закреплены приказом директора училища, с указанием срока наставничества. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 1 октября.
- 2.2.7. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников училища:
 - молодых специалистов (согласно Положения о статусе молодых специалистов)
 - педагогов, не имеющих стажа педагогической деятельности;

- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности до трех лет;
- педагогов, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками.

2.2.8. Замена наставника производится приказом директора училища в случаях:
на основании личного заявления подшефного или наставника;

- длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребёнком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

3. Цели и задачи наставничества по направлению «Методист по педагогической практике - студент»

3.1. Цель наставничества - оказание помощи студентам-практикантам в их профессиональном становлении; формирование компетенций из профстандарта.

3.2. Задачи наставничества в данном направлении:

- формирование и развитие профессиональных компетенций у студентов - практикантов;
- формирование и развитие общих компетенций у студентов - практикантов училища;
- укрепить интерес студентов к педагогической деятельности;
- способствовать формированию интереса к будущей педагогической деятельности.

3.3. Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества студентов;

3.3.1. Порядок организации наставничества по направлению «методист по педагогической практике – студент»

3.3.2. Приказ о наставничестве на время производственной практики (по профилю специальности, преддипломной) издается непосредственно перед прохождением практики – не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики; В нем закрепляются наставники за определенными группами (категориями) студентов или отдельными студентами.

3.3.3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методисты являются кураторами процессов наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программ практики.

Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевод наставника на другую работу;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

3.3.4. Планы наставничества во время практики, мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и подшефного, оформляются в соответствии с документацией и программой практики.

3.3.5. Показателями оценки эффективности работы наставника и подшефных является решение поставленных целей и решение задач в период практики в соответствии с программой практики и планами наставничества.

3.3.6. Результаты деятельности наставника оценивают ответственные за процесс практики и наставничества - заместитель директора по УВР, методист по практике.

3.3.7. Заместитель директора по УВР, методист по практике (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить план работы наставничества;
- подготовить проект приказа по практике, закреплении практикантов за наставниками;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста, обучающегося с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником совместно с подшефными – практикантами;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной и воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с практикантами;
- анализировать и распространять положительный опыт наставничества в училище.

4. Цели и задачи наставничества по направлению «учитель школы – студент»

- 4.1. Цель данного направления наставничества - оказание помощи студентам-практикантам в их профессиональном становлении; формирование компетенций.
- 4.2. Задачи наставничества в данном направлении:
 - формирование и развитие профессиональных компетенций у студентов - практикантов;
 - формирование и развитие общих компетенций у студентов - практикантов училища;
 - укрепить интерес студентов к педагогической деятельности;
 - ускорить процесс профессионального становления будущего специалиста, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять обязанности студента-практиканта;
 - способствовать формированию интереса к будущей педагогической деятельности.
- 4.3. Целью наставничества является создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития, выявления и совершенствования способностей и талантов, стимулирования инициативы и творчества студентов;

4.4.1. Порядок организации наставничества по направлению «учитель школы – студент»

- 4.4.2. Приказ о наставничестве на время производственной практики (по профилю специальности, преддипломной) издается непосредственно перед прохождением практики – не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики, в нем закрепляются наставники за группой студентов – учителя школы.
- 4.4.3. Методист по производственной практике является куратором процесса наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения программы наставничества по направлению «учитель школы – студент».
- 4.4.4. Планирование наставничества, мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и студента-практиканта осуществляются в соответствии с программой практики.
- 4.4.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение студентами - практикантами поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой практики.
- 4.4.6. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместитель директора по УВР, методисты) после окончания практики.
- 4.4.7. Заместитель директора по УВР, методисты по практике, учителя школы (кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:
 - разработать (совместно с наставником) и утвердить план работы наставничества;

- подготовить проект приказа о закреплении студентов-практикантов за наставниками в соответствии с направлением «учитель школы – студент»;
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
- создать необходимые условия для совместной работы студента-практиканта, с закрепленным за ним наставником;
- посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые учителем школы.

5. Цели и задачи наставничества по направлению «Тренер спортивной школы – студент»

5.1. Цель данного направления наставничества - оказание помощи студентам-практикантам в их профессиональном становлении; формирование компетенций.

5.2. Задачи наставничества в данном направлении:

- формирование и развитие профессиональных компетенций у студентов - практикантов;
- формирование и развитие общих компетенций у студентов - практикантов училища;
- укрепить интерес студентов к тренерской деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления будущего тренера, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять обязанности студента-практиканта;
- способствовать формированию интереса к будущей тренерской деятельности;

5.3.1. Порядок организации наставничества по направлению «тренер спортивной школы – студент»

5.5.2. Приказ о наставничестве на время производственной практики (по профилю специальности, преддипломной) издается непосредственно перед прохождением практики – не позднее 2 рабочих дней с даты начала практики, в нем закрепляются наставники за группой студентов – тренер спортивной школы.

по направлению «тренер спортивной школы - студент» (по согласованию с руководством школы, где студент проходит практику). В случае необходимости, может быть издано дополнение к приказу.

5.5.3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, методист по производственной практике, являются кураторам процесса наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения плана наставничества по направлению «тренер спортивной школы – студент».

5.5.4. План наставничества, мониторинг процесса наставничества и оценка результатов совместной деятельности наставника и студента-практиканта осуществляются в соответствии с программой практики.

5.5.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение студентами - практикантами поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой практики.

5.5.6. Результаты деятельности наставника оценивают кураторы процессов наставничества (заместитель директора по УВР, методисты) после окончания практики.

5.5.7 Заместитель директора по УВР, методисты по практике, тренеры обязаны:

- разработать (совместно с наставником) и утвердить план наставничества;
- подготовить проект приказа о закреплении студентов-практикантов за наставниками в соответствии с направлением «тренер спортивной школы – студент»:
- проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;
 - создать необходимые условия для совместной работы студента-практиканта, с закрепленным за ним наставником;

- посещать тренировочные и спортивные совместные мероприятия, проводимые тренером спортивной школы;

Организационные основы наставничества.

6. Обязанности наставника по всем направлениям.

- 6.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности, студента-практиканта;
- 6.2. Изучать деловые и нравственные качества подшефного, его отношение к проведению занятий, коллективу педагогов, студентам и их родителям.
- 6.3. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение подшефными учебных занятий, внеклассных мероприятий.
- 6.4. Разрабатывать совместно с подшефными план профессионального становления; давать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.
- 6.5. Оказывать подшефному индивидуальную помощь в овладении педагогической (тренерской) профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.
- 6.6. Развивать положительные качества подшефного, в т. ч. личным примером, корректировать его поведение в училище, школе, спортивной школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.
- 6.7. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью подшефного, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.
- 6.8. Вести плановую и отчетную документацию и периодически (1 раз в семестр) докладывать заместителю директора по учебно-воспитательной работе о результатах труда подшефных.
- 6.9. По итогам учебного года подводить итоги работы с подшефными, давать предложения дальнейшей работе.

7. Обязанности подшефного

- 7.1. В период наставничества молодой специалист, обучающийся обязан:
 - Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные законы, иные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность.
 - выполнять мероприятия, обозначенные в плане наставничества;
 - постоянно работать над повышением профессионального уровня, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
 - учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
 - совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
 - периодически отчитываться по своей работе перед наставником и заместителем директора по учебно-воспитательной работе, в функции которого входят вопросы организации наставничества.

8. Права наставника

- 8.1. Привлекать с согласия заместителя директора по учебно-воспитательной работе других работников для оказания помощи подшефным.
- 8.2. Требовать рабочие отчеты у подшефного как в устной, так и в письменной форме.

9. Права подшефного

- 9.1. Вносить на рассмотрение заместителя директора по учебно-воспитательной работе предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 9.2. Защищать свою честь и достоинство.
- 9.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 9.4. Изучать деятельность иных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.
- 9.5. Систематически повышать свой профессиональный уровень.
- 9.6. Пользоваться правом на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

10. Руководство работой наставника

- 10.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе.
- 10.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, обязан:
 - объявить приказ о закреплении за подшефными наставника;
 - провести инструктаж наставников и подшефных;
 - рассмотреть индивидуальный план работы наставника;
 - обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с данным Положением;
 - создать необходимые условия для совместной работы подшефного и его наставника;
 - организовать обучение наставников передовым формам и методам работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с подшефными;
 - посещать отдельные занятия и внеурочные мероприятия по дисциплинам, по практике, проводимые наставниками и подшефными;
 - осуществлять систематический контроль работы наставника;
 - заслушивать отчеты наставника и его подшефного;
 - изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в училище;
 - вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

11. Документы, регламентирующие наставничество

- 11.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
 - настоящее Положение;
 - план наставничества;
 - список наставников;
 - приказ директора училища об организации наставничества;
 - отчет наставника;
 - протоколы заседаний педагогического совета, методического совета и заседаний ПЦК, на которых рассматривались вопросы наставничества;
 - методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.
 - список наставников и планы наставничества формирует заместитель директора по учебно-воспитательной работе совместно с методистами по основным моделям и направлениям наставничества.

12. Оплата за работу по наставничеству

12.1. Преподавателям, исполняющим функции по наставничеству, в соответствии со статьёй 191 Трудового кодекса Российской Федерации, производить выплаты 2000 рублей ежемесячно.