

«Қостанай әлеуметтік - техникалық колледжі» мекемесі
Учреждение «Костанайский социально-технический колледж»

«Бекітемін»/«Утверждаю»
Басшы/Руководитель колледжа
Шукманова Р.С.
«1» августа, 2023 год



ТӘЛІМГЕРЛІК ТУРАЛЫ ЕРЕЖЕ

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Костанай, 2023 год

1. Общие положения

- 1.1 Наставничество – деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования.
- 1.2 Наставник опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.
- 1.3 Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического совета, согласовываются с заместителем директора по учебной работе и утверждаются на заседании Методического совета с их согласия.

За одним педагогом закрепляется один наставник. Как правило, наставник прикрепляется к молодому педагогу на срок до трех лет.

1.4 Координацию за организацией наставничества ведет заместитель руководителя организации образования по учебной работе (далее - заместитель руководителя), которому необходимо:

- представить педагога, с объявлением приказа о назначении наставника;
- оказывать практическую помощь в составлении плана адаптации и обеспечивать контроль за его выполнением;
- изучать и обобщать опыт организации наставничества, вносить обоснованные предложения руководителю организации образования для дальнейшего совершенствования наставничества.

1.5 Правовой основой реализации деятельности наставника являются нормативно-правовые документы в области образовательной организации. Наставник руководствуется Конституцией РК; Законом РК «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III; Трудовым Кодексом РК; Профессиональным стандартом педагога, утвержденным Приказом и.о. Министра просвещения РК от 15 декабря 2022 года № 500.

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целью наставничества является оказание методической, психолого-педагогической помощи и поддержки молодым педагогам в их профессиональном становлении. А также формирование кадрового ядра образовательной организации.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- формирование у молодых педагогов стойкого интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательной организации;
- ускорение процесса профессионального становления педагога и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива колледжа и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

3. Организационные основы наставничества

3.1 Организация процесса наставничества включает три основных этапа.

Первый этап (вводный): наставник в течение 10 (десяти) календарных дней определяет уровень профессиональной подготовки педагога.

По итогам первого этапа наставник в течение 5 (пяти) рабочих дней проводит диагностику по определению уровня подготовки и индивидуальных потребностей

педагога, а также с учетом результатов диагностики разрабатывает План наставничества на период одного учебного года (далее - План наставничества), который согласовывается с заместителем руководителя по учебной работе и утверждается руководителем организации среднего образования.

Второй этап (основной): наставник реализует План наставничества и проводит работу по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению в течение одного учебного года.

Третий этап (завершающий): наставник готовит отчет на заседание педагогического совета по итогам учебного года о результатах наставничества, в котором отражаются итоги реализации мероприятий Плана наставничества, и дает рекомендации для совершенствования практики в действии.

3.2 В период наставничества педагог:

- 1) постоянно работает над повышением своего профессионального уровня, организованности, дисциплины, овладения практическими навыками;
- 2) перенимает у наставника эффективные формы и методы работы;
- 3) следует рекомендациям наставника при выполнении должностных обязанностей;
- 4) наблюдает уроки наставника и других педагогов организации среднего образования и участвует в их обсуждении;
- 5) представляет свою работу на заседаниях методических объединений и педагогических советов для оценки промежуточных результатов сотрудничества;
- 6) вносит на рассмотрение заместителю руководителя предложения по совершенствованию работы с наставником;
- 7) активно участвует в общественной жизни коллектива;
- 8) выполняет мероприятия, предусмотренные Планом наставничества.

3.3 План наставничества включает:

- 1) посещение уроков педагога с предоставлением обратной связи (не менее 2 раз в месяц);
- 2) совместное оформление и заполнение документов, обязательных для ведения отдельными категориями педагогов, в том числе для кураторов;
- 3) консультации педагога по вопросам профессионального становления:
 - обучения работе с нормативными правовыми актами, используемыми при исполнении должностных обязанностей;
 - овладения профессией педагога, практическими приемами и способами качественного проведения уроков;
 - применения активных форм и методов преподавания в организации образовательного процесса;
- 4) профессиональные беседы с педагогом и/или индивидуальный коучинг;
- 5) участие в группах по исследованию занятия, методических семинаров, мастер-классов и тренингов;
- 6) мониторинг профессионального развития педагога, моральных и деловых качеств, его отношения к работе, коллективу и обучающимся;
- 7) промежуточный отчет (в том числе электронный) и видеоролик на заседании методических объединений организации образования (за 1-ое, 2-ое полугодие).

3.4 Замена наставника производится в случаях:

- 1) увольнения наставника или перехода на другую работу;
- 2) отсутствия на работе наставника более двух недель по уважительной причине;
- 3) обоснованного письменного заявления наставника об освобождении его от наставничества;
- 4) обоснованного письменного заявления педагога о замене наставника.

4. Реализация целевой модели наставничества

4.1 Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник наставляемый:

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

4.2 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

4.3 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи — планировании.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

5.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

5.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

5.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

5.6 Эффективное наставничество осуществляется на условиях взаимной заинтересованности сторон, административного контроля за процессом наставничества и подведения промежуточных результатов сотрудничества.

6. Требования к педагогам, осуществляющим наставничество

6.1 Наставнику необходимо соответствовать следующим требованиям:

- 1) иметь квалификационную категорию;
- 2) соблюдающий основные принципы и нормы педагогической этики;
- 3) качество знаний обучающихся по преподаваемому предмету не менее 60% - 70 % в течение последних трех лет.