

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ВОЛГОДОНСКИЙ ТЕХНИКУМ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ И ТОРГОВЛИ»

**ПРИНЯТО:**

Педагогическим Советом  
ГБПОУ РО «ВТОПиТ»  
Протокол от « 30 » 08 2016г. № 1

**УТВЕРЖДЕНО:**

Директор ГБПОУ РО «ВТОПиТ»



/М.В. Лобова/

Введен в действие приказом  
от « 31 » 08 2016г. № 170

Локальный нормативный акт № 44

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о наставничестве в  
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения  
Ростовской области  
«Волгодонский техникум общественного питания и торговли»

г. Волгодонск 2016

### **Настоящее положение разработано на основании:**

- Федерального Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- Трудового кодекса РФ;
- Концепции развития образования в сфере культуры и искусства в РФ на 2008-2015 гг (утвержденная распоряжением Правительства РФ от 25.08.2008 № 1244-р);
- Устава ГБПОУ РО «ВТОПиТ»
- Положения «Школы педагогического мастерства» ГБПОУ РО «ВТОПиТ»

## **1 Общие положения**

1.1 Настоящее Положение определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в ГБПОУ РО «ВТОПиТ», права и обязанности наставника и закрепленного за ним молодого специалиста (далее-Положение).

1.2 Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3 Настоящее положение распространяется на молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения начального, среднего профессионального образования, прошедших профессиональную подготовку или закончивших высшее учебное заведение, впервые трудоустроившихся в ГБПОУ РО «ВТОПиТ», имеющих стаж работы менее 3 лет.

## **2 Цели и задачи наставничества**

2.1 Целью наставничества в ГБПОУ РО «ВТОПиТ» является оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также формирование в техникуме кадрового потенциала.

2.2 Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление преподавателей и мастеров производственного обучения в образовательном учреждении;
- 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 техникума и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей преподавателя, мастера производственного обучения.

### **3 Организационные основы наставничества**

3.1 Наставничество организуется на основании приказа директора техникума, Положения «О наставничестве в ГБПОУ РО «ВТОПиТ», положения о методическом Совете ГБПОУ РО «ВТОПиТ»

3.2 Руководство деятельностью наставников осуществляет руководитель Школы педагогического мастерства.

3.3.Руководитель Школы подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе техникума, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет. Наставник должен обладать способностями к воспитательной и методической работе и может иметь одновременно не более двух подшефных.

3.4 Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методических цикловых комиссий, согласовываются и утверждаются на заседании Методического Совета техникума.

3.5 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года. Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

3.6 Замена наставника производится приказом директора в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.7 Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым преподавателем, мастером производственного обучения в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

### **4 Наставник**

4.1 Наставник имеет право:

- требовать от молодого специалиста выполнения указаний по вопросам его педагогической деятельности;
- с согласия заместителя директора по учебно-методической работе подключать для дополнительного обучения других сотрудников техникума;
- требовать рабочие отчеты у молодых специалистов, как в устной, так и в письменной форме.

#### 4.2 Наставник обязан:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;
- разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учетом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплине;
- изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу техникума, обучающимся и их родителям;
- знакомить начинающего педагога с техникумом, с расположением учебных кабинетов, лабораторий, мастерских, служебных и бытовых помещений;
- вводить в должность: знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к преподавателю, мастеру производственного обучения, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности;
- проводить необходимое обучение;
- контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий;
- давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения;
- контролировать работу, оказывать необходимую помощь;
- оказывать начинающему педагогу индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в техникуме, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста,
- вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- оказывать помощь в разработке и адаптации учебно-планирующей и методической документации, контролировать правильность создания методических документов;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

## **5. Молодой Специалист**

5.1 Кандидатура начинающего педагога для закрепления наставника рассматривается на заседании Методического Совета с указанием срока наставничества и будущей профессии и утверждается приказом директора техникума.

5.2 Молодой специалист имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации техникума предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью;
- повышать квалификацию удобным для себя способом;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя, в том числе адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;
- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

5.3 Молодой специалист обязан:

- изучать Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»,
- нормативные акты, определяющие его служебную деятельность,
- структуру, штаты, особенности деятельности школы и функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план профессионального становления в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства,
- овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методической комиссии.

## **6. Документы, регламентирующие наставничество**

6.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора техникума об организации наставничества;
- план работы «Школы педагогического мастерства»;
- план работы Методического Совета, методических цикловых комиссий, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству;
- переписка по вопросам деятельности наставников.

## **7. Ознакомление с положением о наставничестве в ГБПОУ РО «ВТОПиТ»**

Члены методической комиссии «ШКОЛА ПЕРЕДОВОГО МАСТЕРСТВА» знакомятся в установленном порядке с настоящим положением и подписывают лист ознакомления.

## **8. Хранение и рассылка экземпляров положения о наставничестве.**

8.1 Утвержденный экземпляр положения о наставничестве хранится в методическом кабинете.

8.2. Электронная копия положения о наставничестве в ГБПОУ РО «ВТОПиТ» находится на сайте техникума.