КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ НЕМЕЦКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО РАЙОНА»

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель Профсоюзнойорганизации учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Т.П.Манапова«15» июня 2022г. | УТВЕРЖДАЮДиректор КГБ ПОУ «ПЛ ННР» Приказ № 116-к\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_И.В. Гаас  |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе наставничества педагогических работников
в КГБ ПОУ «Профессиональный лицей Немецкого национального района»**

Гальбштадт

2022

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников
в КГБ ПОУ «Профессиональный лицей Немецкого национального района»

Общие положения

 Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в КГБ ПОУ «Профессиональный лицей Немецкого национального района», осуществ­ляющих образовательную деятельность по реализации основных и допол­нительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования (далее - Положение), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образо­вания и наставничества.

 Педагогическими работниками являются работники образовательных организаций, перечисленные в постановлении Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образователь­ных организаций».

Методологической основой системы наставничества в рамках насто­ящего положения является понимание наставничества как:

* социального института, обеспечивающего передачу социально зна­чимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и цен­ностей новым поколениям педагогических работников;
* элемента системы дополнительного профессионального образова­ния (подсистемы последипломного профессионального образования), ко­торая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
* составной части методической работы образовательной организа­ции по совершенствованию педагогического мастерства работников, вклю­чающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадра­ми по итогам аттестации.
	1. В Положении используются следующие понятия:

Наставничество - форма обеспечения профессионального становле­ния, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должност­ных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставниче­ство. Наставничество подразумевает необходимость совместной деятель­ности наставляемого и наставника по планированию и коррекции персона­лизированной программы наставничества.

Наставник - участник персонализированной программы наставниче­ства, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной дея­тельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекто­рию профессионального развития наставляемого на основе его профессио­нальных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходи­мыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосо­вершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональ­ные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственно­го непрерывного личностного и профессионального роста, который фор­мулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и ин­ституту наставничества на основе осмысления собственных образователь­ных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала.

Форма наставничества - способ реализации системы наставниче­ства через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая опи­сание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельно­сти, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это дол­госрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосо­вершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1. Цели, задачи, принципы системы наставничества.

 Цель системы наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в КГБПОУ «Профессиональный лицей Немецкого национального района», осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ среднего профессионального образования, для обеспечения непрерывного профес­сионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая начинаю­щих педагогов.

Задачи системы наставничества:

* содействовать повышению правового и социально- профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профес­сиональных прав и свобод наставляемых;
* обеспечивать соответствующую помощь в формировании меж­школьной цифровой информационно-коммуникативной среды наставниче­ства, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициа­тив;
* оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в лицее;
* способствовать формированию единого научно-методического со­провождения педагогических работников, развитию стратегических парт­нерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне- институциональном уровнях.

Система наставничества основывается на следующих принципах:

* принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства пе­дагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и лич­ностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических ра­ботников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;
* принцип индивидуализации и персонализации направлен на призна­ние способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изна­чально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение ин­дивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;
* принцип вариативности предполагает возможность лицея выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;
* принцип системности и стратегической целостности предполага­ет разработку и реализацию системы наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.
1. Условия и ресурсы для реализации системы наставничества.

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в лицее персонализированных программ наставничества педагогических работников.

* 1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в лицее:

руководителя, разделяющего ценности отечественной системы обра­зования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников - педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

* 1. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в лицее включают:

* подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровожда­ющих процесс наставничества педагогических работников;
* разработку персонализированных программ наставнической деятель­ности;
* оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реа­лизации персонализированных программ наставничества;
* цифровую информационно-коммуникационную среду наставниче­ства вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и настав­ника и круга их непосредственного профессионального общения;
* изучение, обобщение и распространение положительного опыта ра­боты наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
* координирование вертикальных и горизонтальных связей в управле­нии наставнической деятельностью;
* осуществление мониторинга результатов наставнической деятельно­сти.
	1. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы лицея могут включать: учебный класс и (или) комнату для проведения индивидуальных и (или) групповых встреч наставников и наставляемых; доску объявлений для размещения открытой информации по наставниче­ству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чат/группа наставников-наставляемых в социальных сетях); средства для организации видео-конференц-связи, другие материально-технические ресурсы.

* 1. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимули­рование.

Стимулирование реализации системы наставничества включают в се­бя материальные (денежные) и нематериальные способы стимулирования.

Материальное (денежное) стимулирование включает в себя закреп­ление размера выплат компенсационного и (или) стимулирующего харак­тера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельно­сти, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативны­ми актами в соответствии с федеральными законами и иными норматив­ными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионально­го уровня.

Нематериальные способы стимулирования включают в себя ком­плекс мероприятий, направленных в том числе на повышение обществен­ного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, которые не требуют прямого использования денежных и иных материаль­ных ресурсов.

Настоящим положением установлены следующие меры нематери­ального стимулирования наставников в Алтайском крае:

* наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров лицея, органов местного самоуправления, органов государственной власти различных уров­ней;
* наставническая деятельность учитывается при выдвижении на про­фессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
* лучшие наставники молодежи из числа преподавателей и других работников лицея могут быть рекомендованы к награждению следующими государственными награ­дами Российской Федерации: знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответ­ствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Минпросвещения России - нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Мо­лодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения Рос­сии от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства про­свещения Российской Федерации»;
* наставническая деятельность может быть учтена при проведении кон­курсов профессионального мастерства регионального и муниципального уровней, а также в рамках реализации программ поддержки педагогических работников в Алтайском крае.
1. Структурные компоненты системы наставничества педагогиче­ских работников в образовательной организации.

Структурные компоненты системы наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур лицея) и внешний по отношению к ней.

Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему наставничества в лицее и отвечающие за успешность ее реализации.

* 1. Внутренний контур: лицей.
		1. Лицей:

издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставниче­ства, принимает Положение о системе наставничества педагогических работ­ников в лицее, дорожную карту по его реализации и другие документы;

организует контакты с различными структурами по проблемам настав­ничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставниче­ства и т.п.);

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

* + 1. Руководитель лицея.

Общие руководство и контроль за лицеем и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель лицея.

В зависимости от особенностей работы лицея и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем лицея из числа заместителей руководителя.

* + 1. Куратор реализации программ наставничества:

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию

о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

организовывает разработку персонализированных программ наставни­чества (от 3 месяцев до 1 года);

осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению си­стемы наставничества;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответ­ственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте общеобразовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.) (при наличии);

инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

* + 1. Методическое объединение /совет наставников.

Методическое объединение/совет наставников лицея (далее - МО наставников) - общественный профессиональный ор­ган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников лицея в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персона­лизированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Цель деятельности МО наставников: осуществление текущего руко­водства реализацией персонализированных программ наставничества.

Задачи деятельности МО наставников'.

* принимать участие в разработке локальных актов и иных документов лицея в сфере наставничества педагогических работ­ников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организа­цией);
* принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
* помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация уроч­ной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой допол­нительного образования и т.п.);
* анализировать результаты диагностики профессиональных затрудне­ний и вносить соответствующие корректировки в персонализированные про­граммы наставничества;
* осуществлять подготовку участников персонализированных про­грамм наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
* осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение ре­ализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в лицее;
* участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реали­зации персонализированных программ наставничества;
* являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные,

согласовательные и арбитражные функции;

- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нема­териального стимулирования) наставников и наставляемых; - участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работ­ников.

* + 1. В лицее применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества вы­бирается в зависимости от цели персонализированной программы наставни­чества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества ис­пользуются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланиро­ванных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество - дистанционная фор­ма организации наставничества с использованием информационно­коммуникационных 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.

Наставничество в группе - форма наставничества, когда один настав­ник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек). 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.

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.

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.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) 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 на основе информации, полу­ченной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опы­том, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»).

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

Форма наставничества «учитель - учитель» - способ реализации це­левой модели наставничества через организацию взаимодействия наставни­ческой пары «учитель-профессионал - учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации - учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организа­цию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации

* учитель», нацеленную на совершенствование образовательного про­цесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно­педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических усло­вий и ресурсов.
1. Заключительные положения

Для оценки эффективности реализации настоящего положения в лицее проводится мониторинг, состоящий из двух этапов.

1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ГИА;

динамику успеваемости обучающихся; динамику участия обучающихся в олимпиадах; социально-профессиональную активность наставляемого и др.

1. Мониторинг влияния персонализированной программы наставниче­ства на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность лицея;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего ме­сто работы специалиста на новом месте работы;

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.