

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в образовательных
учреждениях Алейского района

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников Алейского района определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества. Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

Наставничество следует понимать как:

- социального института, обеспечивающего передачу профессионального и личностного опыта новым поколениям педагогических работников;
- составной части методической работы ОУ по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации.

1.2. 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, имеющий позитивные результаты деятельности, готовый на сотрудничество с наставляемым на основе его затруднений, обладающий опытом и навыками для совершенствования наставляемого;

наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов;

форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставничества пары/группы;

персонализированная программа наставничества – это краткосрочная программа (от 3-х месяцев до 1-го года), включающая описание форм и видов наставничества, участников деятельности, направление деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений;

индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального совершенствования педагогического работника.

2. Цели, задачи, принципы системы наставничества.

Цель системы наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих,

финансовых условий и механизмов развития наставничества в ОУ, для обеспечения непрерывного профессионального роста и самоопределения педагогических работников, профессионального самоопределения и закрепления в профессии.

Задачи системы наставничества:

- содействовать повышению правового и социального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечить соответствующую методическую помощь.

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;
- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной потребности и возможности;
- принцип вариативности предполагает возможность ОУ выбирать наиболее подходящие формы и виды наставничества;
- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы наставничества.

3. Условия и ресурсы для реализации системы наставничества

3.1. Кадровые условия предполагают наличие в ОУ руководителя, куратора реализации персонализированных программ наставничества, наставников-педагогов.

3.2. Организационно- методические и педагогические ресурсы реализации системы наставничества включают подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества; разработку персонализированных программ наставнической деятельности; оказание консультативной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации программ наставничества; изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен опытом в сфере наставничества; осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы ОУ могут включать класс и ли комнату для проведения индивидуальных или групповых занятий, доску объявлений для размещения информации, в том числе электронный ресурс, чат/группа наставников-наставляемых в социальных сетях.

3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование. 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 правовыми актами регионального уровня.

Ненормативные способы стимулирования включают в себя комплекс мероприятий, направленных на публичное признание деятельности и заслуг, которые не требуют прямого использования денежных средств. Лучшие наставники из числа учителей могут быть рекомендованы к награждению

государственными наградами: знак отличия «За наставничество», нагрудный знак «Почётный наставник» и «Молодость и профессионализм».

В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса в Алтайском крае проходит форум «Наставничество – территория развития кадрового потенциала Алтая», действует сетевое профессиональное сообщество наставников, действует информационная площадка в сети Интернет регионального проекта «Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая».

4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников

Структурные компоненты системы наставничества распределяются на 2 контура: внутренний (контур образовательного учреждения) и внешний по отношению к ней. На внешнем представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы наставничества.

4.1. Внутренний контур – образовательная организация выполняет следующие действия:

- издаёт локальные акты о внедрении и реализации системы наставничества, принимает положение о системе наставничества, 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 партнёрстве, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);
- создаёт условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества.

4.2. Руководитель образовательной организации осуществляет общее руководство и контроль за реализацией системы наставничества. В зависимости от особенностей работы ОУ и количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества.

Педагог, исполняющий обязанности заместителя директора по УВР, не менее одного раза в год анализирует информацию о наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, организует разработку персонализированных программ наставничества (от 3-х месяцев до 1-го года), осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчёт по внедрению системы наставничества; принимает участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте ОУ, инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогов и т.д.

4.3. В ОУ могут применяться разные формы наставничества: педагог-педагог, руководитель-педагог, работодатель-студент, педагог вуза/колледжа – молодой педагог. Выбор формы зависит от цели персонализированной программы, запроса наставляемого и кадровых ресурсов.

Существует виртуальное (дистанционное) наставничество. Это форма с использованием ИКТ, таких как видеоконференция, платформы для

дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Виртуальное наставничество может обеспечить профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары, сформировать банк данных.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от 2-х и более человек). Краткосрочное и целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на краткосрочные результаты.

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

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Скоростное наставничество – однократная встреча с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединёнными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной от авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом.

Традиционная форма наставничества (один-на-один) – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого продолжительного времени (опыт, навыки, личностные характеристики).

4.4. Алтайский институт развития образования им. Топорова оказывает содействие при внедрении системы наставничества путём повышения квалификации по направлению «Наставничество» педагогов в ОО» и т.д.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов Алтайского края (ЦНППМ) осуществляет тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (4-5 лет) педагогов.

4.5. Алгоритм разработки образовательного маршрута предусматривает следующие позиции:

1). *Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как настоящего профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.*

2). *Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретного образовательного учреждения (научно-теоретические, нормативно-правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).*

3). *Диагностика профессиональных затруднений и дефицитов (самодиагностика) в педагогическом контексте ОУ (научно-теоретические, нормативно-правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).*

4. *Составление дорожной карты* индивидуального образовательного маршрута, которая включает следующее:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

5). *Реализация дорожной карты* (фиксируются достижения педагога по каждому мероприятию в виде педагогического продукта (разработки занятий, сценарии воспитательных занятий).

5. Заключительные положения

Для оценки эффективности реализации настоящего положения проводится мониторинг, состоящий из 2-х этапов:

- мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски; процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ; динамику успеваемости обучающихся; динамику участия учащихся в олимпиадах, социально-профессиональную активность наставляемого и др.

- мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех её участников, реализация которой обеспечивает улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника; степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы; качество и темпы адаптации наставляемого; увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками в ближайшем будущем.