****

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 2 из 14 |

**1. Общие положения**

1.1. Положение о наставничестве для педагогических работников КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» (далее – Положение, техникум) определяет цели, задачи, формы и общий порядок организации осуществления наставничества в техникуме. Положение разработано в соответствии с Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образова тельных организациях и Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации и направленными письмом Министерства просвещения РФ№ АЗ-1128/08, Профессионального союза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021г., Положением о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Алтайского края № 27-П от 27.04.2023г.

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

*Наставничество* **–** форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется 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, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

*Наставляемый –* участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 3 из 14 |

помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

*Форма наставничества* **–** способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации,

определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников.

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

**2. Цели, задачи, основные принципы системы наставничества**

2.1 Цель системы наставничества– реализация комплексных мер по созданию эффективной среды наставничества в техникуме, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению в профессии педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2 Задачи системы наставничества:

‒ содействовать созданию в техникуме психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников;

‒ содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

‒ содействовать повышению правового и социально – профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

‒ способствовать формированию единого научно-методического сопровождени*я* педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3 Основными принципами наставничества являются:

‒ принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 4 из 14 |

педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов;

‒ принцип индивидуализации и персонализации;

‒ принцип вариативности форм и видов наставничества;

‒ принцип системности и стратегической целостности

1. **Порядок организации осуществления наставничества**

3.1. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией наставничества осуществляет директор техникума.

3.2. Из числа заместителей директора директором техникума назначается куратор реализации программ наставничества.

Куратор реализации программ наставничества: своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в техникуме 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;

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

3.3. Наставник назначается приказом директора техникума с его письменного согласия.

3.4. Реализация наставничества осуществляется техникумом с учетом Методических рекомендаций и предусматривает:

разработку, утверждение локальных нормативных актов, регламенти­рующих реализацию наставничества в техникуме;

взаимодействие техникума в вопросах реализации наставничества с организациями, заинтересованными в наставничестве для педагогических работников техникума и способными осуществлять необходимую в устранении профессиональных затруднений наставляемого методическую поддержку;

осуществление техникумом организационно-методического, информационно-методического, материально-технического обеспечения наставничества;

осуществление техникумом оценки эффективности и результативности реализации персонализированной программы наставниче­ства, оценки результативности внедрения (применения) наставничества техникуме;

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 5 из 14 |

создание техникумом условий по координации и мо­ниторингу реализации наставничества.

3.5. Внедрение (применение) наставничества для педагогических ра­ботников в техникуме предполагает подбор и формиро­вание наставнических пар или групп с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар или групп.

1. **Формы и виды наставничества**

4.1. В отношении педагогических работников в соответствии с Мето­дическими рекомендациями реализуются:

различные формы наставничества: «педагог - педагог», «директор техникума - педагог», «работодатель - студент педагоги­ческого вуза/колледжа», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог техникума», «социальный партнер - педагог тхникума»;

различные виды наставничества: виртуальное (дистанционное) настав­ничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционное наставничество («один на один»).

*Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных 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,

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 6 из 14 |

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

 *Форма наставничества «директор техникума – педагог»* способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «директор техникума – педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов директором техникума посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4.2. Применение форм и видов наставничества определяется в зависи­мости от цели персонализированной программы наставничества, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

1. **Мотивирование реализации наставничества**

5.1. Мотивирование реализации наставничества включает в себя мате­риальные и нематериальные способы стимулирования.

5.2. Материальные способы стимулирования - включает в себя закрепление

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 7 из 14 |

размера выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности в размере 15% от должностного оклада. В периоды отсутствия наставляемого на рабочем месте (временная нетрудоспособность, отпуск и др.) оплата за наставническую деятельность педагогу – наставнику не производится.

5.3. 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 техникуме:

‒ наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров техникума, органов местного самоуправления, органов государственной власти различных уровней;

‒ наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации;

‒ наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

‒ наставническая деятельность учитывается при представлении к награждению ведомственными наградами;

‒ лучшие наставники молодежи из числа преподавателей и других работников техникума могут быть рекомендованы к награждению;

‒ 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. **Разработка образовательных маршрутов**

*Алгоритм* разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции:

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

2) *диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога* в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 8 из 14 |

компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся;

3) *диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов* в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся);

4) *составление*-разработку персонализированной программы наставнической деятельности (*дорожной карты* индивидуального образовательного маршрута), включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

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

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата;

5) *реализация дорожной карты* (фиксируются достижения педагога по

каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам;

6) *корректировка дорожной карты* (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной образовательной организации.

7) *рефлексивный анализ эффективности индивидуального образовательного маршрута* (самооценка как способ обучения, рефлексия

процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога профессионала).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 9 из 14 |

1. **Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества про­исходит в следующих случаях:

персонализированная программа наставничества реализована в полном объеме по результатам оценки эффективности ее реализации;

реализация персонализированной программы наставничества заверше­на по инициативе наставника и (или) наставляемого;

в иных случаях, предусмотренных Методическими рекомендациями для образовательных организаций.

1. **Оценка эффективности и результативности реализации наставничества, персонализированных программ наставничества**

8.1 Техникумом в соответствии с Методическими рекомендациями для образовательных организаций проводится мониторинг работы «наставник - наставляемый», оценка эффективности и результатив­ности:

реализации персонализированной программы наставничества, в том числе посредством проведения мониторинга работы «наставник- наставляемый»;

внедрения (применения) наставничества в образовательной организа­ции.

8.2. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

-результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

-эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

-процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших независимую оценку качества образования;

-динамику успеваемости обучающихся;

-динамику участия обучающихся в олимпиадах;

- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

8.3. 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;

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 10 из 14 |

-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.

****

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 12 из 14 |

**Приложение**

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ЯРОВСКОЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

**ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА**

Наставник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Наставляемый \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Форма наставничества\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Срок реализации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(*от 3 мес до 1 года*)

Яровое

2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 13 из 14 |

**Общие сведения**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Сведения** | **наставляемый** | **наставник** |
| Фамилия, имя, отчество |  |  |
| Образование |  |  |
| Педагогический стаж |  |  |
| Должность |  |  |
| Квалификационная категория |  |  |

**Пояснительная записка**

|  |  |
| --- | --- |
| **Проблема (профессиональные дефициты)** |  |
| **Цель****работы:** |  |
| **Задачи:** |  |
| **Содержание деятельности:** | *1. Диагностика затруднений и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.**2. Посещение уроков и взаимопосещение.**3. Планирование и анализ деятельности.**4. Помощь в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.**5.Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности обучающихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели, и др.).**6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства**7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности* *8. Организация мониторинга эффективности деятельности.**8. курсы повышения квалификации и т.д.* |
| **Планируемые результаты:** | 1. *Успешная адаптации начинающего педагога в учреждении.*
2. *Активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания.*
3. *Повышение профессиональной компетентности педагога в вопросах …………….. (например педагогики и психологии).*
4. *Обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания.*
5. *Совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся.*
6. *Использование в работе инновационных педагогических технологий.*
7. *Участие в конкурсах, НПК, открытые уроки и т.д.*
 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| КГБПОУ «Яровской политехнический техникум» | Система менеджмента качества.Организационно-правовая документацияПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве для педагогических работников (в новой редакции) | Шифр документа | СМК ОПД П01-05-2024 |
| страница 14 из 14 |

**Мероприятия**

**по планированию, организации и содержанию деятельности**

**индивидуальной работы с наставляемым**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №пп | Направление наставнической деятельности | Наименование мероприятия | Сроки | Формы и методы работы наставника | Ожидаемый результат |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Направление наставнической деятельности:**

Предметно – профессиональное содержание

Воспитательная работа

Работа с документацией

ИКТ- компетенции

Методическая работа

Аттестация на квалификационную категорию

Внеурочная работа (организация предметных недель и др)

Проектная и исследовательская деятельность

Участие в конкурсах и НПК

Повышение квалификации и т д….