

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
Краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение «Новоалтайское государственное художественное училище
(техникум)»

УТВЕРЖДЕНО
приказом КГБ ПОУ НГХУ
№ 85 от 17.06.2022г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в КГБ ПОУ «Новоалтайское государственное художественное
училище (техникум)»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве в КГБ ПОУ «Новоалтайское государственное художественное училище (техникум)» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Алтайского края от 24.03.2022 г. №404.

1.2 Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в училище является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии начинающих педагогов.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование баз данных программ наставничества;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества, в формате непрерывного образования.
- формирование цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся неформальных (горизонтальных) инициатив;
- реализация различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

4. Структурные компоненты системы наставничества

4.1. Директор училища осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества, издает приказ о назначении куратора реализации программ наставничества из числа заместителей руководителя.

4.2. 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;
 - организывает 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 участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте училища различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.) (при наличии);
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

4.3. Наставляемыми могут быть педагогические работники:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.4. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагогические работники и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.5. Реализация наставнической программы происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.6. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором училища, кураторами, педагогическими работниками, классными руководителями и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

4.7. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после ознакомления с программами наставничества.

4.8. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора училища.

4.9. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4.10. В училище могут применяться 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 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, 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, обмениваться 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 организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

5. Обязанности наставника:

5.1. Знание требований законодательства в сфере образования.

5.2. Помощь наставляемому в осознании его сильных и слабых сторон и определение векторов развития.

5.3. Формирование наставнических отношений в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

5.4. Ориентирование на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждение с ним долгосрочной перспективы и будущего.

5.5. Оказание помощи в достижении целей и желаний наставляемого, и указание на риски и противоречия.

5.6. Не навязывание наставляемому собственного мнения и позиции, но стимулирование развития у наставляемого своего индивидуального видения.

5.7. Оказание наставляемому личностной и психологической поддержки, мотивирование, подталкивание и ободрение его.

5.8. Развитие, личным примером, положительных качеств наставляемого, корректировка его поведения, привлечение к участию в общественной жизни техникума, предприятия, содействие развитию общекультурного и профессионального кругозора.

5.9. Подведение итогов наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

6. Права наставника:

6.1. Вынесение на рассмотрение администрации училища предложений по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

6.2. Защита профессиональной чести и достоинства.

6.3. Ознакомление с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, дача объяснений по ним.

6.4. Прохождение обучения с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества и т.п.

6.5. Получение психологического сопровождения.

6.6. Участие в конкурсах наставничества на разных уровнях.

7. Обязанности наставляемого:

7.1. Знание требований законодательства в сфере образования.

7.3. Выполнение этапов реализации программы наставничества.

8. Права наставляемого:

8.1. Вынесение на рассмотрение администрации техникума предложений по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Выбор наставника из предложенных кандидатур.

8.3. Участие в конкурсах наставничества на разных уровнях.

8.4. Защита свои интересов самостоятельно и (или) через представителя.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

9.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

9.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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

10. Механизмы мотивации и стимулирования наставников.

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

10.2. 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;

10.3. 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.

10.3.1. В Алтайском крае установлены следующие меры нематериального стимулирования наставников:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров отдельной образовательной организации, 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 учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций Алтайского края 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.

В целях популяризации роли наставника и повышения его статуса в Алтайском крае проходит форум наставников «Наставничество – территория развития кадрового потенциала Алтая», действует сетевое профессиональное сообщество наставников. Под руководством ФГБОУ ВО «Алтайский государственный гуманитарно-педагогический университет имени В.М. Шукшина» действует информационная площадка в сети Интернет регионального проекта «Центр педагогического наставничества: территория развития кадрового потенциала Алтая».