

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.

2. Цели, задачи, принципы системы наставничества.

Цель системы наставничества - создание системы правовых, организа­ционно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества 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 образовательных орга­низациях;
* способствовать формированию единого научно-методического со­провождения педагогических работников, развитию стратегических парт­нерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном 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 образователь­ных организаций 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.

3. Условия и ресурсы для реализации системы наставничества.

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

3.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организа­ции:

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.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в образовательной организации 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;
* нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую, ин­формационно-аналитическую деятельность Центра непрерывного повыше­ния профессионального мастерства в Алтайском крае (далее - «ЦНППМ»), стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических обществен­ных объединений Алтайского края и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организаци­ях;
* осуществление мониторинга результатов наставнической деятельно­сти.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной орга­низации 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.

3.4. 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:

* наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации, 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 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».

4. **Структурные компоненты** наставничества педагогиче­ских работников в образовательной организации.

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

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

На внешнем контуре представлены структурные компоненты различ­ных уровней управления образования, которые способствуют реализации си­стемы наставничества.

4.1. Внутренний контур: образовательная организация.

4.1.1. Образовательная организация:

издает локальные акты о внедрении и реализации системы наставниче­ства, принимает Положение о системе наставничества педагогических работ­ников в образовательной организации, 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.

4.1.2. Руководитель образовательной организации.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

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

4.1.3. 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.

4.1.4. Методическое объединение /совет наставников.

Методическое объединение/совет наставников образовательной орга­низации (далее - МО наставников) - общественный профессиональный ор­ган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образо­вательной организации 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 образовательной организации 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 образовательной организации;
* 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.

4.1.5. В образовательной организации 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 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, 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 организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических усло­вий и ресурсов.

5. Заключительные положения

Для оценки эффективности реализации настоящего положения в реги­оне 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/ОГЭ/ЕГЭ;

динамику успеваемости обучающихся;

динамику участия обучающихся в олимпиадах;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставниче-  
ства 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 школы;

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.