

Министерство образования и науки Алтайского края
КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства»

СОГЛАСОВАНО

Советом академии

от «20» мая 2022г.

протокол № 83

секретарь Совета академии

Э.В. Юровская

регистрационный № 11-14

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора

КГБПОУ «ААГ»

от «20» мая 2022г.

№ 01-06/167

С. В. Ездин



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе наставничества педагогических работников в
КГБПОУ «Алтайская академия гостеприимства»**

Барнаул 2022

I Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников (далее – Положение) определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в краевом государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Алтайская академия гостеприимства» (далее – академия). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2 В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных (ой) программ (ы) наставничества.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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.

1.3 Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) принцип научности – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом

всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4 Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу академии. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор академии в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в академии и замены их отсутствия.

1.5 Положение разработано в соответствии со следующими нормативно - правовыми документами и методическими рекомендациями:

– Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

– Приказ Министерства образования и науки Алтайского края от

24.03.2022 № 404 «Об утверждении положения 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»;

– Устав краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Алтайская академия гостеприимства».

II Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1 Цель системы наставничества педагогических работников в академии – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в академии, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2 Задачи системы наставничества:

– содействовать созданию в академии психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

– оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников академии, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

– содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне академии и во внешней профессиональной среде;

– способствовать развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

– содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогических работников;

– оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в академии (ознакомление с традициями и укладом жизни академии), а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество;

- ускорять процесс профессионального становления и развития педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, развивать их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

- знакомить педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3 В академии применяются разнообразные формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент», «педагог вуза/академии - молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагогического работника, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

2.4 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 проводит 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 педагогическим 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 «руководитель образовательной организации - педагог» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации - педагог», нацеленного на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

III Организация системы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

3.2 Педагогический работник назначается наставником по распоряжению директора академии.

3.3 Директор академии:

– осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества..

– издает локальные акты образовательной организации о внедрении и

реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- назначает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых;

- издает распоряжение о наставничестве, которым закрепляет наставнические (шефские) пары;

- способствует организации сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогических работников, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

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

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и с привлечением наставников из других образовательных организаций;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

- организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в академии;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в академии, оценку вовлеченности педагогических работников в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

3.5. Методическое объединение наставников:

- совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в академии;

- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных

категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары 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 и т.п.);

- разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогических работников и групп педагогических работников;

- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в академии;

- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

- участвует в разработке системы поощрения наставников и наставляемых;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении рубрики «Наставничество» на официальном сайте (странице сайта) академии.

3.6 Отбор кандидатур педагогов-наставников осуществляется в следующем порядке: председатели ПЦК, ПЦК (кафедры) выбирают педагогов - наставников из числа преподавателей предметно-циклового комиссии (кафедры) по следующим критериям:

- наличие общепризнанных личных профессиональных достижений;

- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- стабильные результаты в работе;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом.

3.7 Формирование наставнических пар осуществляется по основным критериям: профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых; у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, пары утверждаются распоряжением

директором академии.

3.8 Замена педагога-наставника производится в случаях

- продолжительного отсутствия педагога-наставника;
- изменения должности педагога-наставника;
- изменения должности наставляемого;
- увольнения педагога-наставника из академии;
- отказа педагога-наставника от работы с наставляемым или отказа наставляемого от работы с назначенным педагогом-наставником.

IV Права и обязанности наставника

4.1 Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников академии с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого;

4.2 Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами академии при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами академии, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметно-цикловые комиссии (кафедры), психологическая служба, школа начинающего преподавателя, школа педагогического мастерства, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для начинающих педагогических работников различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

V Права и обязанности наставляемого

5.1 Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации.

5.2 Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в академии;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VI Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

6.1 Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников происходит по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогических работников. Возможны продление срока реализации персонализированной

программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

6.2 К документам, регламентирующим наставничество в академии, относятся:

- настоящее Положение;
- распоряжения директора академии об организации наставничества;
- персонализированная программа наставничества (Приложение А);
- план работы методиста учебно-методического отдела с наставниками и начинающими педагогами (Приложение Б);
- отчет о работе наставника (Приложение В).

6.3 В целях материального поощрения наставнику начисляется рейтинговые баллы за учетный период, в котором выполнялась программа наставничества.

VII Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников

7.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте академии создается специальный раздел/рубрика.

VIII Заключительные положения

8.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором академии и действует бессрочно.

8.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами академии.

Приложение А

Персонализированная программа наставничества

ФИО наставника: _____

ФИО начинающего педагога: _____

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки выполнения	Формы работы	Форма отчетности

Наставник _____ «__» _____ 20__ г.
подпись Ф.И.О. дата

Приложение Б

План работы методиста учебно-методического отдела с наставниками и начинающими педагогами

№ п/п	Содержание мероприятия	Сроки выполнения	Формы работы	Форма отчетности
	1. Ознакомление с академией, изучение нормативно - правовой базы			
	2. Изучение уровня профессионализма и деловых качеств начинающего педагога, выявление профессиональных затруднений			
	3. Оказание помощи в процессе адаптации к профессиональной деятельности и работе в коллективе, в преодолении профессиональных затруднений			
	Раздел 4. Взаимодействие наставника и начинающего педагога			

Приложение В

Отчёт

о результатах работы по наставничеству за 20__ - 20__ уч. год

Педагогический
работник _____

(Ф. И. О. наставника)

Должность наставника
_____Ф.И.О. начинающего педагога

Направление наставничества _____

(наименование дисциплины, ПМ, МДК и др.)

Период наставничества с «__» _____ 20__ г. по «__» _____ 20__ г.

Поставленные задачи:

- 1.
- 2.
- 3.

Краткое описание выполненных работ и достигнутых результатов за отчетный период:

(Отразить ведение начинающим педагогом отчетно - планирующей документации, разработку ОПОП по ФГОС, выполнение работы по теме самообразования, участие в методической работе ПЦК и академии в целом, подготовку статей, докладов и пр.).

Отчет о посещении уроков начинающего педагога:

Ф.И.О. начинающего педагога	Дата, цель посещения	Дисциплина, тема занятия	Методические приемы, применяемые педагогом

Предложения по дальнейшей работе начинающего педагога _____

Оценка деятельности педагога

(Отношение к работе: исполнительность, дисциплинированность, работоспособность, инициативность)

ФИО Наставника _____

Подпись _____