

Рассмотрено:
Педагогическим советом школы
Протокол № 5
От 28.04 2022 г

Утверждено:
МКОУ Лебяжинской СШ № от
Директор школы Н.С.Бударина
Приказ № 10 от 29.04 2022 г

Положение о системе наставничества в МКОУ Лебяжинская СШ

Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества для педагогических работников МКОУ Лебяжинской СШ (далее – Школа), осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ (далее – наставничество педагогических работников).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями: - Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; - распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста"; - методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657; - Закона Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области"; - приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 февраля 2022 г. № 10 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области"; - приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 28 февраля 2022 г. № 12 "О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области".

1.3. В настоящем 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 или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность, – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), 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.

1.4. Основными принципами реализации наставничества педагогических работников являются: - принцип научности – применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников; -принцип системности и стратегической целостности – разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации; -принцип легитимности – соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе; -принцип обеспечения суверенных прав личности – приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника; -принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого; -принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям; -принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества; -принцип индивидуализации и персонализации наставничества – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития; -принцип равенства – наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

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

2. Цель и задачи наставничества педагогических работников

2.1. Цель наставничества педагогических работников – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых педагогов.

2.2. Задачи наставничества педагогических работников: - содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых

- содействовать формированию межшкольной цифровой информационнокоммуникативной среды наставничества; - оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Школе; - содействовать созданию в Школе психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; - способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных форм наставничества;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых педагогов; - оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности в Школе, ознакомление с традициями и укладом школьной жизни, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество; - ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью; - содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством; - знакомить педагогов, 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.

3. Формы наставничества педагогических работников

3.1. Положение закрепляет применение разнообразных форм наставничества педагогических работников: "педагог – педагог", "руководитель Школы – педагог", "педагог Школы – студент педагогического вуза/колледжа", "педагог вуза – педагог школы", "социальный партнёр – педагогический работник дополнительного образования Школы".

3.2. 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.

3.3. Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.). Такая форма обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары "наставник – наставляемый", привлечь профессионалов, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

3.4. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединёнными 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".

3.9. Традиционная форма наставничества – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики.

3.10. Форма наставничества "учитель – учитель" – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары "учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения".

3.11. 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.

4. Организация наставничества педагогических работников

4.1. Наставничество организуется в Школе на основании нормативных документов, указанных в п.1.2. настоящего Положения.

4.2. Организация наставничества педагогических работников осуществляется в тесном сотрудничестве с комитетом образования администрации Камышинского муниципального района по вопросам информационно-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровождения.

4.3. Наставничество в Школе организуется на основании приказа директора "Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации".

4.4. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.

4.5. Руководитель образовательной организации: -осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в Школе; -издаёт локальные акты Школы о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогических работников; - утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их; - утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе

наставничества педагогических работников; -издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью; - способствует созданию 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); - способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.6. Куратор реализации программ наставничества: - назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя; - своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых; - предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания); - разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации; - ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта Школы, социальных сетей; - формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором; - осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями системы наставничества Волгоградской области, с сетевыми педагогическими сообществами; -организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций; - курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества; - организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Школе; - осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества, оценку вовлечённости педагогов 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.

4.7. Педагогический совет Школы: - совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации; - ведет учет сведений о молодых специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет 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); - разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов 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; - осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в Школе; - участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников; - является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации; - совместно с директором Школы, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников; - принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на специализированной странице сайта Школы и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

5. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника: - привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия; - знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество; - обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника; - осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника: - руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами Школы при осуществлении наставнической деятельности; - находиться во взаимодействии со всеми структурами Школы, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества; - осуществлять включение молодых специалистов в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере; - создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе наставляемого через привлечение к инновационной деятельности; - содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы); - 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.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. 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; - обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

6.2. 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 Школы; - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Школе; - 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 учёбе; - учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7. Подбор и формирование пар "наставник – наставляемый"

7.1. Формирование наставнических пар (групп) 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.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора Школы.

7.3. Наставников выбирают из числа: - опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи; - педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта; - педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности; - педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

7.4. Требования к компетенциям наставника: - знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности; - уметь "вводить в должность" (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); -разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психологопедагогической, методической компетентности, уровня мотивации; - изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения; - консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий; - оказывать молодому педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки; - личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора; - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер

воспитательного и дисциплинарного воздействия; - подводить итоги наставнической деятельности с предложениями по дальнейшей работе.

7.5. Наставляемые формируются из числа: - молодых педагогов; - педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва; - педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы; - педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.); - педагогов, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями; - педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания; - педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике; - стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в Школе.

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. 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).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте

9.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Школы создается специальная рубрика.

9.2. На сайте размещается федеральная, региональная и локальная нормативная база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, сведения о мероприятиях по наставничеству педагогических работников в Школе.

10. Мотивирование и стимулирование наставнической деятельности

10.1. Нематериальные способы стимулирования: - наставническая деятельность учитывается при выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри (экспертов); - педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность, предоставляется возможность для профессионального развития в рамках регионального клуба "Наставник" и участия в региональных фестивалях, форумах, конференциях; - представление педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, к награждению знаком отличия "Почетный наставник", введенным в соответствии с постановлением губернатора Волгоградской области от 08 ноября 2018 г. № 750 "Об учреждении знака отличия "Почетный наставник"

10.2. Материальное стимулирование. Школа определяет размеры выплат компенсационного характера за осуществление наставнической деятельности коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников зависят от возможности Гимназии в каждой конкретной ситуации.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания директором Школы.

11.2. 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 актами Школы.