Принято на заседании УТВЕРЖДАЮ:

Педагогического совета школы Директор МБОУ

Протокол № 3 от 31.05.2022 г. «Половинкинская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.А. Власюк

Приказ № 43 от

31.05.2022 г.

# **Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Половинкинская СОШ»**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Половинкинская СОШ» определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.
   2. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник –* педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную 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.), которыйотвечаетзареализациюперсонализированных(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. 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;

1. принцип *аксиологичности* подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
2. 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;
3. принцип *индивидуализации и персонализации* наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
4. 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. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

# **Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

* 1. *Цель* системы наставничества педагогических работников в образовательной организации–реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.
  2. *Задачи* системы наставничества педагогических работников:
* Содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
* оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
* содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;
* способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов 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 педагогов;
* оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной образовательной организации, 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 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.
  1. 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*** – наставники 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.

# **Организация системы наставничества**

* 1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».
  2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательной организации.
  3. Руководитель образовательной организации:
  + осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения ) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;
  + издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;
  + 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 в образовательной организации;
  + 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 и т.п.);
  + способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.
  1. 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 состав 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;
  + совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета–официального сайта образовательной организации/страницы, 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 региональной системы наставничества, 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 образовательной организации;
  + осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности 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 (совместно с системным администратором).
  1. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):
  + 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/начинающих специалистах 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 и т.п.);
  + 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, фестивалями т.д.;
  + осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
  + участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
  + является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;
  + совместно с руководителем образовательной организации, 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 сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

# **Права и обязанности наставника**

* 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;
  + осуществлятьмониторингдеятельностинаставляемоговформеличнойпроверкивыполнения заданий.
  1. Обязанности наставника:
  + руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
  + находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
  + осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, вт.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 молодых/начинающих педагогов 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.

# **Права и обязанности наставляемого**

* 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.
  1. 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 на правления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
  + 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.

# **Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество**

* 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.
  1. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

# **Завершение персонализированной программы наставничества**

* 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).
  1. 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).

# **Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации**

* 1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно- правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

* 1. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

# **Заключительные положения**

* 1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

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 образовательной организации.

Приложение 2 к приказу

№ 43 от 31.05.2022 г.

**Примерная дорожная карта (план мероприятий)**

**по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников**

**МБОУ «Половинкинская СОШ»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование этапа** | **Содержание деятельности и план мероприятий** | **Сроки** | **Ответственный** |
| **1.** | **Подготовка условий для реализации системы**  **наставничества** | **Подготовка и принятие локальных нормативных правовых актов образовательной организации:**   * приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» * приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью. * Подготовка персонализированных программ   наставничества – при наличии в организации наставляемых. | **До 31.06.2023 г.** | 1. Власюк Т.А. директор, Зятникова О.Н., заместителя директора по УВР. |
| **2.** | **Формирование банка наставляемых** | Сбор информации о профессиональных запросах педагогов.  Формирование банка данных наставляемых, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. | 1 сентября 2023 г. | 1. Власюк Т.А. директор, Зятникова О.Н., заместителя директора по УВР. |
| **3.** | **Формирование банка наставников** | Проведение анкетирования среди потенциальных наставников в образовательной организации, желающих принять участие в персонализированных программах наставничества.  Формирование банка данных наставников, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных. | 1 сентября 2023 г. | 1. Власюк Т.А. директор, Зятникова О.Н., заместителя директора по УВР. |
| **4.** | **Отбор и обучение** | Анализ банка наставников и выбор подходящих для конкретной персонализированной программы наставничества педагога/группы педагогов.  Обучение наставников для работы с наставляемыми: подготовка методических материалов для сопровождения наставнической деятельности; проведение консультаций, организация обмена опытом среди наставников–«установочные сессии» наставников. | В течение года по необходимости | Зятникова О.Н., заместителя директора по УВР. |
| **5.** | **Организация и осуществление работы наставнических пар/групп** | Формирование наставнических пар/групп.  Разработка персонализированных программ наставничества для каждой пары/группы.  Организация психолого-педагогической поддержки сопровождения наставляемых, не сформировавших пару или группу (при необходимости), продолжение поиска наставника/наставников. | В течение года | Зятникова О.Н., заместителя директора по УВР. |
| **6.** | **Завершение персонализированных программ наставничества** | Проведение мониторинга качества реализации персонализированных программ наставничества (анкетирование).  Проведение школьной конференции или семинара.  Проведение итогового мероприятия (круглого стола) по выявлению лучших практик наставничества; пополнение методической копилки педагогических практик наставничества. | В течение года (в зависимости от срока реализуемых программ) | Зятникова О.Н., заместителя директора по УВР. |