

с. Старая Потловка, 2022 г

ПОЛОЖЕНИЕ
об организации системы наставничества педагогических работников
Муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Старая Потловка
им. Героя Советского Союза Н.А. Зиновьева



УТВЕРЖДЕНО
Директор МОУ СОШ с. Старая Потловка
/Дергачёва О.В./
Приказ № 129 от 01.09.2022

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 1 от 30.08.2022 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об организации системы наставничества педагогических работников Мунципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Старая Потловка им. Героя Советского Союза Н.А. Зиновьева (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества:

– Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

– письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

– методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопровождение письма Минобрнауки России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657).

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 предельно высоких результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, учрежденная 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 программ наставничества.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, направленных 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 государственного законодательства Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения прав личности предполагает приоритет интересов личности и общественного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности педагога и педагогическому коллективу;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности педагога и педагогического коллектива;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у педагога и педагогического коллектива личностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов педагогической деятельности – педагога, педагогического коллектива и педагогической организации в целом; его результаты, выбор коммуникативных стратегий и механизмов педагогической деятельности;

8) принцип индивидуализации и персонализации педагогической деятельности на сохранение индивидуальности приоритетов в создании для педагога и педагогического коллектива условий для развития;

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

1.4. Участие в системе педагогической деятельности не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении педагога и педагогического коллектива от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды педагогической деятельности в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогического коллектива, самореализации, профессиональному развитию педагогов, 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;

– осуществлять участие в стратегических партнерских отношениях, развитие горизонтальных связей в сфере педагогической деятельности на школьном и внешкольном уровнях;

– способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, вовлеченности использования современных информационных-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм педагогической деятельности;

– 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 образовательная организация, 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 образование;

— ускорять процесс профессионального становления и развития педагога, в отношении которых осуществляется образование, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности;

соответствия с замещаемой должностью;

— содействовать вырабатке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется образование, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям законодательством;

— знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется образование, с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направляемыми на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. В образовательной организации применяются различные формы образования («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к педагогу или группе педагогов.

Изменение форм образования выбирается в зависимости от цели персонализированной программы образования педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса педагога и имеющихся кадровых ресурсов. Формы образования используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) образование – дистанционная форма организации образования 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 педагогами и педагогами, позволяет дистанционно сформировать пары «педагог – педагог», привлекать профессионалов и формировать банк данных педагогов, педагогов, педагогов, педагогов для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один педагог взаимодействует с группой педагогов или одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставники наставляемые 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 достичь поставленных целей.

Реверсное наставничество – профессоры младшего возраста становятся педагогами опытного педагога 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 ней. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его профессионального роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениться встречами помогать формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениться

– своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую

руководителя;

– назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей

3.5. Куратор реализации программ наставничества:

наставничества педагогических работников.

– способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, актуализированная и распространяемая практикой проблем наставничества и т.п.);

– 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

деятельности);

– способствует развитию наставничества на уровне отдельных педагогов, связанных с наставнической деятельностью на уровне отдельных педагогов МОУ СОШ с. Старая Потловка;

– издает приказы о закреплении наставнических пар/групп с периодическим согласованием методического сопровождения педагогов МОУ СОШ с. Старая Потловка;

– утверждает план мероприятий по реализации положений о системе наставничества наставников и наставляемых, а также утверждает их;

– утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору организации;

– утверждает акты образовательной организации наставничества работников в образовательной организации о применении системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– осуществляет общее руководство и координацию внедрения и применения системы методической работы на учебный год и/или программы саморазвития педагога.

3.4. Руководитель образовательной организации:

3.3. Персонализированной программы наставничества является приложением плана образовательной организации.

3.2. Педагогический работник назначается наставником приказом руководителем методической работы на учебный год.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» в рамках реализации плана

3. ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

и ресурсов.

организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий руководителем образовательной организации посредством создания необходимых совершенствование образовательного взаимодействия и достижение желаемых результатов пары «руководитель образовательной организации - учитель», нацеленную на реализацию целевой модели наставничества через организационно-педагогическую «*Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель»*» способ

профессионалы – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения наставничества через организационно-педагогическую пары «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организационно-педагогическую пары «учитель и др.

обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, опытом и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

Гражданская форма наставничества («один-на-одном») – взаимодействие между более («равный – равному»).

мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый»

деятельность в качестве составляемых, на основе мониторинговых исследований методической грамотности учителей;

- разрабатывает план мероприятий по реализации Положения о системе составляемых педагогических работников в образовательной организации как одного из направлений плана методической работы, представляет на заседании Педагогического совета школы;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ составляемых педагогических работников, осуществляет описание успешного и эффективного опыта совместно со Педагогическим советом;
- осуществляет координацию деятельности по составляемому с ответственными и неформальными представителями региональной системы составляемых, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства педагогов, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением педагогов из других образовательных организаций;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ составляемых в формате программ саморазвития педагогов;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы составляемых педагогических работников в образовательной организации;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы составляемых в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы составляемых и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы составляемых, реализации персонализированных программ составляемых педагогических работников.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи составляемому другим педагогическим работникам образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела составляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется составляемая деятельность;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности составляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными актами образовательной организации при осуществлении составляемой деятельности;
- находиться во взаимодействии со Педагогическими методическими объединениями образовательной организации, осуществлять работу с составляемым по программе составляемых;
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, осуществлять расширение общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
- создавать условия для создания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организую участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью, составляемого, 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.

5. 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;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную 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 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 переевым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПАР И ГРУПП НАСТАВНИКОВ И ПЕДАГОГОВ, ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НАСТАВНИЧЕСТВО

6.1.

- Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:
 - профессиональный профиль или личный 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.

6.2.

- Формированию пар и групп «наставник – наставляемый» предшествует анализ мониторинговых исследований образовательной организации профессиональной грамотности педагога и/или на основании анализа степени реализации программы саморазвития педагога.
- 6.3. Формированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора образовательной организации.

7. ЗАВЕРШЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ СРОКОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1.

- Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации действует бессрочно.

9.2. 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 образовательной организации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (дубрика). 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 и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации и др.

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

8. УСЛОВИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА САЙТЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.2. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания.

– по инициативе куратора (в случае не должного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого-форс-мажора).

– по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

– по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по полном объеме);

– завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в