

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества по форме «педагог - педагог» в
Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Устьянская
средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества по форме «педагог - педагог» (далее Положение) в МБОУ «Устьянская СОШ» разработано в соответствии с требованиями нормативных правовых актов:

Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ;

Указа Президента Российской Федерации «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 2 марта 2018 года № 94;

Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 7 мая 2018 года № 204;

Указа Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» от 21 июля 2020 года № 474;

национального проекта Российской Федерации «Образование», федерального проекта «Современная школа»;

постановления Правительства Российской Федерации «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» от 26 декабря 2017 года № 1642;

распоряжения Правительства Российской Федерации «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» от 31 декабря 2019 года № 3273-р;

приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» от 19 апреля 2021 года № 250н;

распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» от 16 декабря 2020 года № Р-174;

распоряжения Министерства просвещения России «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» от 25.12.2019 № Р-145;

письма Министерства просвещения России «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» от 23.01.2020 № МР-42/02;

распоряжения министерства образования Архангельской области «О внедрении системы (целевой модели) наставничества «педагог – педагог» в Архангельской области» от 22 марта 2022 г. № 483;

приказа Управления образования администрации МО «Устьянский муниципальный район» «О внедрении системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательных организациях Устьянского района от 31.08.2022 № 320А;

Локальных актов МБОУ «Устьянская СОШ», регламентирующих внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников по форме «педагог-педагог».

1.2 Настоящее Положение определяет основные понятия, цель, задачи, организацию деятельности, требования, предъявляемые к наставникам, устанавливает способы мотивации наставников и кураторов, определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности, а также права и обязанности участников внедрения системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в МБОУ «Устьянская СОШ».

1.3 Система наставничества по форме «педагог-педагог» является компонентом муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Устьянского района.

2. Основные понятия

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 полицией участников («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», «социальный

партнер - педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования).

Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие педагогических работников образовательной организации по модели «опытный педагог - ^{наставник} молодой специалист», «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», «педагог-новатор - консервативный педагог», «опытный предметник - неопытный предметник».

Персонализированная программа наставничества – документ, который включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

Наставник (в форме «педагог – педагог») – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

Наставляемый (в форме «педагог – педагог») – педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый профессиональный опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию и развитие практики наставничества.

Методология наставничества – система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Система наставничества – комплекс мер, предполагающих совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

3. Цели, задачи и принципы системы наставничества по форме «педагог – педагог»

3.1. Основная цель системы наставничества по форме «педагог - педагог» - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, профессионального становления, приобретения профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

3.2. Основные задачи:

- формирование и совершенствование единого нормативно- правового механизма организации деятельности образовательной организации по направлению наставничества в МБОУ «Устьянская СОШ», «Орловской основной школе» - филиале МБОУ «Устьянская СОШ»;
- создание в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующего в наставнической деятельности;
- оказание методической помощи участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог - педагог» в системе единого научно-методического сопровождения педагогических работников и развития стратегических партнерских отношений на всех уровнях;
- содействие повышению правового и социально профессионального статуса наставников;
- способствование развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно- коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе сетевых и дистанционных форм наставничества;
- выявление и распространение лучших образовательных практик в системе наставничества по форме «педагог – педагог».

3.3 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;

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

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

6) 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;

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

8) 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.

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.

4. Организация деятельности по внедрению и развитию системы наставничества по форме «педагог – педагог».

4.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации.

Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения и Программы наставничества МБОУ «Устьянская СОШ».

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

Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- издает локальные акты 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 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 (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.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации приказом с согласия кандидата;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- 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;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;

- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует совместно с рабочей группой 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;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

Рабочая группа:

- 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 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 и т.п.);
- оказывает помощь наставникам и наставляемым в разработке, апробации и реализации персонализированных программ наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- оказывает помощь наставникам и наставляемым в подготовке к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, научно-практическим конференциям, смотрам, фестивалям и т.д.;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- 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 образовательной организации.

5. Права и обязанности участников системы наставничества

по форме «педагог – педагог».

5.1. Права и обязанности наставника:

5.1.1. 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.

5.1.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными 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, районная Школа молодого учителя, районные, окружные, школьные педагогические сообщества, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста 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 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 конкурсах различного уровня, оказывать ему информационно-методическую поддержку.

5.2. Права и обязанности наставляемого:

5.2.1. 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.

5.2.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 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 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;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним.

6. Порядок формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество.

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.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется

наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

7. Завершение персонализированной программы наставничества.

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 (при наличии уважительных причин);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

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

8. Заключительные положения.

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

В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с изменениями действующего законодательства, вновь принятыми (измененными) локальными актами МБОУ «Устьянская СОШ», регулирующими вопросы внедрения системы (целевой модели) наставничества.