

УТВЕРЖДЕНО

приказом по МБОУ

«Печорская гимназия»

 от 14.03.2022 № 18

## Положение

## о системе наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Печорская гимназия» (далее - Учреждение)

 **1. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в Учреждении определяет цели, задачи, формы

и порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества: пунктом 33 распоряжения 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», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

 1.2. В Положении используются следующие понятия:

* Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

1. Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
2. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.
* Наставляемый

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

* Куратор – сотрудник Учреждения, который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

 Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

 1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

 2) принцип системности и стратегической целостности - предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне Учреждения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

 2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

 - содействовать созданию в Учреждении 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 Учреждения, 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 в Учреждении, 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 педагогов, 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.

 2.3. В Учреждении применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», 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 – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

**Реверсивное наставничество** – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

**Ситуационное наставничество** – наставник оказывает помощь или 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, полученнойиз 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 Учреждения – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель Учреждения – учитель», нацеленная на совершенствование образовательного процесса.

 **3. Организация системы наставничества**

 3.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в Учреждении».

 3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя Учреждения.

 3.3. Руководитель Учреждения:

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

 - 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 Учреждении ;

 - 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, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

 3.4. Куратор реализации программ наставничества:

 - назначается руководителем Учреждения 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;

 - разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в

Учреждении;

 - 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 Учреждения мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Учреждении;

 - осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации

системы наставничества в Учреждении, 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.

 **4. Права и обязанности наставника**

 4.1. 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 Учреждения

с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

 - осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

 4.2. Обязанности наставника:

 - руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами

Учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

 - находиться во взаимодействии со всеми структурами Учреждения,

 осуществляющими работу с наставляемым по программе

наставничества (предметные кафедры, психологические службы, учителя, методический (педагогический) совет);

 - осуществлять включение молодого/начинающего специалиста

в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного

и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

 - создавать условия для созидания и научного поиска, творчества

в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

 - содействовать укреплению и повышению уровня престижности

преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих 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.

 **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 Учреждения;

 - обращаться к куратору и руководителю Учреждения с ходатайством о замене наставника.

 5.2. Обязанности наставляемого:

 - изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные,

муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

 - реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

 - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Учреждении;

 - 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.

 **6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в**

**отношении которых осуществляется наставничество**

 6.1. 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.

 6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием

куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется

наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя Учреждения.

 **7. Завершение персонализированной программы наставничества**

 7.1. 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).

 7.2. 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).

 **8. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте Учреждения**

 8.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте Учреждения 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.

 8.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в Учреждении публикуются после

их завершения.

 **9. Заключительные положения**

 9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Учреждения и 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 нормативными

актами образовательной организации.

Форма «Учитель – учитель». Структурное представление этапов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Отборнаставников | Обучениенаставников | Формированиепар «наставник–наставляемый» | Мотивациянаставников | Процедуразавершениявзаимодействия |
| Выбор изчисла самыхопытных иактивныхпедагогов.Обсуждениеможет бытьпроведено наоткрытомпедагогическом совете,назначениедолжно бытьдобровольным. | Осуществляетсякураторомпрограммы ворганизации,если в этом естьнеобходимость.Кураторпоказываетвозможныеформатывзаимодействияс молодымпедагогом,обсуждает снаставникомсроки,регламент ипланируемыерезультаты. | Паразакрепляетсяпосле личнойвстречи иобсужденияобоюдныхзапросов/возможностей. | Закрепленный иуважаемыйстатуснаставника.Лидерство впедагогическомсообществе.Созданиездоровойатмосферы впедагогическомколлективе,способствующейповышениюобразовательныхи воспитательныхрезультатов вшколе.Возможностьтиражированияавторскогонаставническогоопыта ипрактики.Повышениеквалификации напартнерских образовательныхплощадках. | Представлениеконкретныхрезультатоввзаимодействия.Тестирование ипроверка (серияоткрытыхуроков)молодогоспециалиста назакреплениенеобходимыхнавыков/успешную адаптацию.Взаимная оценкаработынаставника инаставляемогопосредствоманкетирования. |

Принято на педагогическом совете.

 Протокол № 6 от 11.03.2022 г.