

<p>«Принято» на заседании Педагогического совета Протокол №3 от «02» 11 2022 г.</p>	<p>«Утверждаю» директор МБОУ Княжинской ОШ <i>Скопина Надежда Николаевна</i> Приказ № 96^а от « 11 » 2022 г.</p>
---	--



Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ Княжинской ОШ

Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- п. 3 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 15.03.2022 года № 235-ОД «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Смоленской области».

1.2. Наставничество педагогических работников является ключевым направлением создания, функционирования и развития единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и обеспечивает развитие кадрового потенциала системы российского образования, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

1.3. Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего образования предназначена, в первую очередь, для органов исполнительной власти, осуществляющих управление в сфере образования.

1.4. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района - конец 2022 года.

2. Методологические основы и ключевые положения системы (целевой модели) наставничества

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

2.1. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с *молодыми специалистами*; деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*; работу с педагогическими кадрами *при вхождении в новую должность*; организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*; *обучение при введении новых технологий и инноваций*; *обмен опытом* между членами педагогического коллектива.

Наставник - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник персонализированной программы 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (*молодой педагог*, только пришедший в профессию; *опытный педагог*, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; *новый педагог в коллективе*; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным и региональным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя. При заключении коллективных договоров целесообразно предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав

работников из числа молодежи, содержащие в том числе положения по закреплению за ними наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке, определяемыми коллективными договорами.

2.2. Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов и какая глубина их проработки нужна).

Характерными особенностями системы наставничества являются:

- субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- ~ личностно ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.3. Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников имеет свои особенности для образовательных организаций общего, и дополнительного образования, обусловленные различиями в организации процессов обучения и взаимодействия педагогов. Система (целевая модель) наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования - на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

3. Цели, задачи, принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цель системы (целевой модели) наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях Починковского района для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) наставничества является совокупностью

условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательной организации, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые непосредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурсы

Кадровые условия предполагают наличие в образовательной организации: **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

куратора реализации персонализированных программ наставничества;

наставников-педагогов, которые:

имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;

демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

4.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы

Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации включают:

подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;

изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

нормотворческую, учебно-методическую, научно-методическую,

информационно-аналитическую деятельность, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации включают:

рекреационную зону (класс) для проведения индивидуальных и групповых встреч наставников и наставляемых;

доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс- страница на сайте школы);

интернет;

средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);

другие материально-технические ресурсы.

4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

Материальное (денежное) стимулирование размер выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности в соответствии с Положением о стимулировании работников школы;

Нематериальные способы стимулирования комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

наставники рекомендуются для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

наставническая деятельность учитывается при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в

социальных программах.

Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников ориентированы на стимулирующие меры общегосударственного значения (Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; Приказ Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400) носят **вариативный характер** и зависят от конкретных условий.

4.5. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет ситуации в коллективе, повысить стресс нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

5. Структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации

Система (целевая модель) наставничества: представляет собой не только совокупность необходимых и достаточных для наставничества педагогических работников условий, ресурсов, процессов, успешной реализации в образовательной персонализированной программы наставничества, но и наличие структурных компонентов и механизмов.

Во **внутреннем контуре** представлены компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать наставничества в образовательной организации и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

5.1. Внутренний контур: образовательная организация

Образовательная организация:

издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией

системы

(целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

Куратор:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

5.2. Внешний контур: муниципальный уровень

Отдел образования:

обеспечивает координацию деятельности по внедрению системы (далее - Система) наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района; обеспечивает нормативные, организационные и при необходимости финансовые условия для стабильного функционирования Системы, обеспечивает реализацию стратегических целей и задач развития Системы в соответствии с приоритетными направлениями государственной образовательной политики, контролирует соблюдение и реализацию единых принципов организации и планирования работы в рамках Системы, принимает управленческие решения по развитию Системы.

Школьное учебно-методическое объединение

Школьное учебно-методическое объединение - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников в целях осуществления образовательной организации оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества (далее - ШМО).

Цель деятельности ШМО наставников:

осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ образовательной организации.

Основными задачами **ШМО наставников** являются:

участие в разработке локальных документов в сфере наставничества педагогических работников образовательной организации;

участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

подбор и закрепление пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в персонализированные программы наставничества.

6. Управление внедрением и развитием системы наставничества педагогических работников образовательных организаций

Починковского района

осуществляется Отделом образования при непосредственном участии субъектов управления Системой.

7. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации и возможные риски

7.1. Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций Починковского района будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

интеграцию существующих на региональном и муниципальном уровне практик наставнической деятельности в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

оказание практической помощи в нормотворческой деятельности образовательным организациям Починковского района с учетом их потребностей и региональной специфики

развитие эффективных практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник»;

непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

7.2. Оценка эффективности наставнической деятельности предполагает проведение мониторинга, состоящего из двух этапов.

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ;

- динамику успеваемости обучающихся;

- динамику участия обучающихся в олимпиадах;

- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.

7.3. При внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Починковского района возможны следующие риски:

отсутствие у части педагогов восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;

высокая нагрузка на наставников и наставляемых;

низкая мотивация наставников;

недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;

низкая мотивация наставляемых, их стремление противопоставить себя «косным» наставникам и их многолетнему опыту;

низкая степень взаимодействия всех элементов двухконтурной структуры системы (целевой модели) наставничества.