

рассмотрено педсовет №1 от 31.08.2023г

утверждаю

директор КГБОУ

«Минусинская школа №8»

Бушмакин Д.С.



Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в КГБОУ «Минусинская школа №8».

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы, порядок осуществления наставничества в КГБОУ «Минусинская школа №8» (далее - школа).

1.2 Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. (Письмо Общероссийского Профсоюза образования №657 от 21.12.2021г и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ 1128\08 от 21.12.2021 г.) в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012г №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018г №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2030г»
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019г №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включающая» национальную систему учительского роста» ;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020г № Р – 174 «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказом № 590-11-05 от 30.11.2020 г. «Региональная целевая модель наставничества организаций осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края» ;
- Постановлением Правительства Красноярского края от 30.09.2013 N 508-п (ред. от 09.08.2022) "Об утверждении государственной программы Красноярского края "Развитие образования»

1.1. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

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.

Руководитель – сотрудник организации, 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 – 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.

1.1. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

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

3) принцип легитимности – соответствие деятельности школы по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, законодательству Красноярского края;

4) принцип обеспечения суверенных права личности – 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 – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

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

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

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

1.2. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает

директор КГБОУ «Минусинская школа №8» в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

II. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества.

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

2.2 Задачи системы наставничества педагогических работников:

1) содействовать созданию в организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

2) оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

3) способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в т.ч. реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

4) содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в т.ч. молодых/начинающих педагогов;

5) оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности конкретной организации, ознакомление с традициями и укладом жизни учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

6) обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

7) 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;

8) содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально - этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

9) 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.

2.2. В КГБОУ «Минусинская школа №8» возможно использование следующих форм наставничества («опытный руководитель образовательной организации – «опытный педагог – начинающий педагог», «педагог – педагог») 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 формировать 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.

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 «педагог - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия

наставнической пары «педагог – профессионал – педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

III. Организация системы наставничества

Наставник назначается приказом директора КГБОУ «Минусинская школа №8», принимает участие в процессе разработки и реализации персонализированной программы наставничества .

Замена наставника может осуществляться (по письменной просьбе наставника) в следующих случаях:

- при прекращении наставником трудовых отношений с образовательной организацией;
- при неисполнении наставником своих обязанностей;
- по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса сопровождения профессионального становления наставляемого.

Замена наставника оформляется приказом директора КГБОУ «Минусинская школа №8», при этом период осуществления наставничества не изменяется.

Наставничество педагога организуется на основании приказа директора КГБОУ «Минусинская школа №8», «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в КГБОУ «Минусинская школа №8».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора КГБОУ «Минусинская школа №8».

Директор КГБОУ «Минусинская школа №8»:

- 1) утверждает руководителя реализации программ наставничества, способствует отбору наставников наставляемых, а также утверждает их;
- 2) утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в организации;
- 3) издает приказы о закреплении наставнических групп/пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;
- 4) способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества,
- 5) способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

Руководитель реализации программ наставничества:

- 1) назначается директором КГБОУ «Минусинская школа №8» из числа педагогов организации;
- 2) своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- 3) курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- 4) организует мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников.

IV. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника из числа педагогов школы:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников школы 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 директору КГБОУ «Минусинская школа №8» с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника из числа педагогов школы:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами организации при осуществлении наставнической деятельности;
- совместно с педагогическим работником составить персонализированную программу наставничества;
- разрабатывать Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- осуществлять включение молодого/начинающего/неопытного педагога 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.);
- рекомендовать участие наставляемого в конкурсах различного уровня, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

V. Права и обязанности наставляемого

5.1 В период реализации программы наставничества **наставляемый имеет право:**

- направлять директору КГБОУ «Минусинская школа №8» служебную записку по вопросу замены наставника в случаях, предусмотренных порядком организации наставничества;
- обращаться к наставнику за экспертной и консультационной поддержкой по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью, с должностными обязанностями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников школы;

5.2 В период реализации программы наставничества **наставляемый обязан:**

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 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 организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в 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 недостатки;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VI. Процесс формирования пар (групп) наставников, педагогических работников, 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

руководителя, наставников и наставляемых, пары/группы утверждаются приказом директора КГБОУ «Минусинская школа №8».

VII. Завершение персонализированной программы наставничества и подведение итогов осуществления 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 директора КГБОУ «Минусинская школа №8» (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

VIII. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества в организации и мониторинга

8.1 Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества в организации будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников в части поддержки педагогов «на местах».

8.2 В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию всех групп наставляемых педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих/неопытных педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
 - методическое сопровождение системы наставничества организации;
 - цифровую образовательную среду наставничества;
 - обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

8.3 Мониторинг процесса реализации персонализированного плана наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

8.4 По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

IX. Заключительные положения

9.1 Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора КГБОУ «Минусинская школа №8» 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 регионального и муниципального уровней.