

Муниципальное общеобразовательное учреждение

Всехсвятская основная школа

Первомайского муниципального района

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
Всехсвятской основной школы
протокол от
30.08.2023 № 1

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
Всехсвятской основной школы
от 30.08.2023 №64/1

ПОЛОЖЕНИЕ

системе наставничества педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ в Муниципальном общеобразовательном учреждении Всехсвятской основной школе

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных в Муниципальном общеобразовательном учреждении Всехсвятской основной школсредней школе (далее - Положение о наставничестве), определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года

- постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научнометодического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; □ Приказ Департамента образования Ярославской области от 01.03.2021 № 63/0103 «О Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ярославской области»;
- Приказ департамента образования Ярославской области от 04.04.2022 № 10-нп «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказ департамента образования Ярославской области от 29.07.2022 № 33-нп «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Ярославской области»;

1.3. Основные понятия, используемые в Положении:

- *система наставничества* - совокупность условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных учреждениях;

- *наставничество педагогических работников образовательных учреждений* (далее - наставничество) - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

- *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

– *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. Наставляемым является педагогический работник, оказавшийся в субъективной новизне ситуации (например: молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непдагогическое профильное образование; студент, обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения; студент, обучающийся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедший промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, и т.п.) или испытывающий профессиональные затруднения при исполнении должностных обязанностей, а также студент, осваивающий образовательные программы высшего и среднего профессионального образования, при прохождении практики;

– *куратор* - сотрудник образовательного учреждения, иного учреждения из числа социальных партнеров (другие образовательные учреждения; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества;

– *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;

– *методическая поддержка педагогических работников* – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

– *методическое объединение наставников (комиссия, совет)* - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников

образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

– *принцип научности* - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества;

– *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 образовательного учреждения;

– *принцип легитимности* - подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной и муниципальной нормативно-правовой базе;

– *принцип обеспечения суверенных прав личности* – предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагогического работника в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

– *принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности* в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

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

– *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;

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

– *принцип равенства* подразумевает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагогического работника с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

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

2. Цель и задачи системы наставничества.

2.1. *Цель системы наставничества* - реализация комплекса мер по созданию эффективной

среды наставничества в образовательном 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:

- содействие созданию в образовательных учреждениях муниципального района психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории
- оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников образовательных учреждений в рамках муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- содействие участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне образовательного учреждения и за его пределами;
- способствование развитию профессиональных компетенций педагогических работников 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 в образовательных учреждениях района;
- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогических работников;
- содействие формированию и развитию профессиональных знаний и умений педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество;
- содействие в выработке навыков профессионального поведения педагогических работников, в отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;
- ознакомление педагогических работников, 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.

3. Положение о наставничестве в образовательном учреждении закрепляет следующие действия:

- наставник назначается приказом руководителя образовательного учреждения с его письменного согласия на возложение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

– педагогический работник, выступающий в качестве наставляемого, дает письменное согласие на закрепление за ним наставника

– организация наставничества осуществляется руководителем образовательного учреждения, педагогом-психологом (при наличии).

3.1 Руководитель образовательного учреждения:

– осуществляет общее руководство, координацию и контроль за организацией и внедрением системы наставничества;

– принимает локальные акты по организации наставничества и внедрением системы наставничества;

– назначает и утверждает наставников и наставляемых;

– утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации системы наставничества;

– способствует созданию условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

– осуществляет оценку результативности внедрения системы наставничества.

3.2 Педагог-психолог:

– участвует в составлении профилей наставника и наставляемого, определении совместимости наставнических пар/групп;

– способствует актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от самих субъектов наставнической пары/группы, посредством использования методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества;

– оказывает психологическую поддержку формируемым парам/группам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов;

– формирует психологическую готовность наставляемого не копировать чужой, пусть и успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагогического работника;

– принимает участие в оценке результативности реализации персонализированной программы наставничества;

– принимает участие в оценке результативности внедрения системы наставничества.

3.3 В отношении педагогических работников могут быть реализованы следующие формы наставничества:

– «Педагог - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагог-профессионал - педагог,

вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;

– «Руководитель - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель - педагог», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение руководителем образовательного учреждения желаемых результатов посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов;

– «Работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары, в которой в качестве наставляемого выступает будущий педагог - студент, обучающийся в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки», и проходящий педагогическую практику в образовательном учреждении;

3.4 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

В образовательном учреждении могут быть применены следующие виды наставничества педагогических работников:

– *традиционное наставничество («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.;

– *реверсивное наставничество («молодой - опытному»)* – профессионал младшего возраста становится наставником опытного педагогического работника по вопросам новых тенденций, технологий и др., а опытный педагогический работник становится наставником молодого педагогического работника в вопросах методики и организации учебновоспитательного процесса;

– *партнерское наставничество («равный - равному»)* – взаимодействие между двумя сотрудниками, равными по уровню, один из которых имеет больший опыт в области профессиональных затруднений партнера;

– *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;

– *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.

3.5 Организационно-методическое обеспечение реализации системы наставничества в образовательном учреждении при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар (групп) «наставник - наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп);
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

3.6 Персонализированная программа наставничества включает 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.

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретного образовательного учреждения (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения)).

3.7 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в следующих случаях:

- реализация персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- завершение персонализированной программы наставничества по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

3.8 По обоюдному согласию наставника и наставляемого/ наставляемых педагогических работников возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества.

4. Оценка результативности внедрения системы наставничества

4.1. Оценка результативности внедрения системы наставничества в образовательном учреждении осуществляется руководителем педагогом-психологом (при наличии).

4.2. Мониторингу/анализу внедрения системы наставничества могут подвергаться следующие составляющие:

- организация внедрения (применения) и управление;
- нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение; □ кадровые педагогические ресурсы;
- успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;
- удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

4.3. Ожидаемыми результатами внедрения системы наставничества являются:

- разработка, апробация и внедрение персонализированных программ наставничества для педагогических работников с учетом потребностей их профессионального роста и выявленных профессиональных затруднений;
- уровень удовлетворенности наставляемых и наставников реализацией персонализированной программы наставничества.

4.4. Ожидаемые эффекты от внедрения системы наставничества:

- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательном учреждении.

1. ТРЕБОВАНИЯ К НАСТАВНИКАМ

Общими и обязательными критериями отбора/выдвижения для всех категорий наставников ОУ являются:

- наличие личного желания стать наставником, куратором (даже при условии его выдвижения администрацией или коллективом ОУ);

- авторитетность в среде коллег и обучающихся;

высокий уровень развития ключевых компетенций:

– способность развивать других,

– способность выстраивать отношения с окружающими,

– ответственность,

– нацеленность на результат,

– умение мотивировать и вдохновлять других,

– способность к собственному профессиональному и личностному развитию и др.

Дополнительные требования к наставнику, осуществляющему свою деятельность в ОУ, в разрезе ролевых моделей наставничества:

Ролевые модели наставничества	Требования к наставнику
УЧЕНИК – УЧЕНИК	– активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; – победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований; – лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни ОО (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность); – возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.
УЧИТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	– опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров); – педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообщества ОО; – обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, развитой эмпатией.

РАБОТОДАТЕЛЬ – УЧИТЕЛЬ	<ul style="list-style-type: none"> – равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией, показывающий стабильно высокие результаты деятельности; – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и - потенциально будущему коллеге;
Ролевые модели наставничества	Требования к наставнику
	– возможно, выпускник ОУ.
РАБОТОДАТЕЛЬ – СТУДЕНТ	<ul style="list-style-type: none"> – равнодушный профессионал с опытом работы не менее 5 лет, активной жизненной позицией, высокой квалификацией; – имеет стабильно высокие показатели в работе; – обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге; – способен и готов делиться опытом, имеет системное представление о своем участке работы, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации; – возможно, выпускник ОУ.

4.4. Ожидаемые эффекты от внедрения системы наставничества:

- построение открытой среды наставничества педагогических работников, партнерского взаимодействия среди всех субъектов наставнической деятельности;
- сокращение времени на адаптацию молодого/начинающего педагога в профессиональной среде;
- снижение «текучести» педагогических кадров, закрепление молодых/начинающих педагогов в образовательном учреждении;
- пополнение муниципального банка актуального педагогического опыта (далее – БАПО) презентационными и методическими материалами по внедрению системы наставничества в образовательном учреждении.