

Утверждено
Приказ директора
от 27.04.2022 № 22 (ОД)

Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ № 10»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ № 10» (далее школа) определяет цели, задачи, порядок осуществления наставничества (далее – Положение). Положение разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. Методологической основой целевой модели наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы в школе 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.

1.3. В Положении используются следующие понятия:

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

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.

Куратор – ответственный работник школы, назначаемый приказом директора из числа заместителей для реализации целевой модели наставничества.

Координатор – педагогический работник (опытный педагог, руководитель методического объединения), отвечающий за реализацию персонализированной программы 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.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

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

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

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

- 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;

- 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 – координатора, куратора, наставника, наставляемого 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 и развития;

- 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.

1.5. Система наставничества в системе общего образования ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

1.6. Система наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

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

2. Цель, задачи и формы целевой модели наставничества

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

2.2. *Задачи* целевой модели наставничества педагогических работников:

- содействовать созданию в школе психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на региональном, муниципальном, школьном и внешкольном уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;
- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

2.3. В школе могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и другие по отношению к наставнику или группе наставляемых).

2.4. 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. Виртуальное наставничество 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 – наставники 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 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, полученной из 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 образовательной организации – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания

необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации целевой модели наставничества

3.1. Для внедрения и реализации целевой модели наставничества в школе создаются *кадровые, организационно-методические, материально-технические, психолого-педагогические условия и ресурсы*, способствующие реализации программ наставничества и направленные на поддержку наставничества педагогических работников школы; оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке «дорожной карты»; изучения, обобщения и распространения положительного опыта работы наставников, обмена инновационным опытом в сфере наставничества.

3.2. В целях популяризации роста наставника и повышения его статуса в школе применяются меры *материального (денежного) и нематериального способа стимулирования*.

Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

Среди стимулирующих мер общегосударственного значения можно применить одну из государственных наград Российской Федерации – знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»; ведомственные награды Министерства просвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Министерства просвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

Наставники могут быть представлены к награждению региональными наградами: Знаком Новгородской области «Лучший наставник», Почетной грамотой министерства образования Новгородской области, Благодарностью министра образования Новгородской области.

3.3. Способы мотивирования, стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

4. Структурные компоненты целевой модели наставничества педагогических работников

4.1. Система наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий и ресурсов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие *структурных компонентов и механизмов*.

4.2. В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в школе входят: директор школы, координатор реализации целевой модели наставничества (заместитель директора), куратор (руководитель методического объединения), наставник, наставляемый.

4.3. Координатор целевой модели наставничества разрабатывает и реализует совместно с наставником и наставляемым мероприятия «дорожной карты» внедрения целевой модели; осуществляет персонифицированный учет молодых педагогов, участвующих в программах наставничества; проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества; обеспечивает формирование базы данных программ наставничества и лучших практик; обеспечивают условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

5. Организация целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ № 10»

5.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы, утверждающего Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ № 10» (с приложениями: «дорожная карта» (план мероприятий) по реализации «Положения о наставничестве в МАОУ «СОШ № 10», приказ о закреплении наставнических пар/групп).

5.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом директора школы.

5.3. Директор школы:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в школе;
- издает локальные акты о внедрении целевой модели наставничества и организации наставничества;
- утверждает координатора реализации целевой модели наставничества и кураторов реализации программ наставничества,
- утверждает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации Положения о наставничестве в МАОУ «СОШ № 10»;
- издает приказ 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, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества ит.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников школы;

- применяет механизмы мотивации, предполагающие комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг.

5.4. Координатор целевой модели наставничества:

- назначается директором школы из числа заместителей руководителя;
- осуществляет персонифицированный учет педагогов, участвующих в программах наставничества;
- предлагает директору школы для утверждения кандидатуры наставников;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик наиболее успешного и эффективного опыта наставнических пар;
- разрабатывает и отслеживает «дорожную карту» (план мероприятий) по реализации целевой модели наставничества педагогических работников в школе;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в других образовательных организациях;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в школе;
- осуществляет мониторинг и оценку результатов целевой модели наставничества;
- принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в школе;

5.5. Куратор реализации программ наставничества:

- организует совместно с координатором внедрение и мониторинг целевой модели и наставничества в школе;
- контролирует реализацию персонализированных программ наставничества один раз в квартал;
- отчитывается координатору о реализации персонализированных программ наставничества в методическом объединении (один раз в квартал);
- принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;
- ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары(группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

- совместно с директором школы, координатором участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;
- участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

6. Права и обязанности наставника

6.1. Права наставника:

- 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 директору школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

6.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами школы при осуществлении наставнической деятельности;
- разрабатывать, апробировать и реализовывать персонализированные программы наставничества;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами школы, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методические объединения, педагогический совет и др.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- создавать условия для творчества, инициативы в педагогическом процессе через привлечение к методической, инновационной, проектной, исследовательской деятельности;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

7. Права и обязанности наставляемого

7.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников школы;

- обращаться к директору школы, координатору, куратору с ходатайством о замене наставника.

7.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 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 школы;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы МАОУ «СОШ № 10»;

- 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 профессиональной деятельности;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

8. Формирование пар «наставник – наставляемый».

8.1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в школе. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников школы по результатам работы школы. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

8.2. 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.

8.3. Сформированные на добровольной основе наставнические пары/ группы утверждаются приказом директора школы.

8.4. В школе могут быть реализованы различные формы наставничества: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог» и др.

9. Ожидаемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников

9.1. Внедрение и реализация целевой модели наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В результате внедрения и реализации модели наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- 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 в школе;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

9.2. 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 проектную, исследовательскую, 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.

10. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

10.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый».
- Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества.

11. Завершение персонализированной программы наставничества

11.1. 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).

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

12. Заключительные положения

12.1. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации.