



РЕСПУБЛИКА ДАГЕСТАН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» КИЗЛЯРСКОГО РАЙОНА РД

368801 Кизлярский район

с. Первомайское ул. Ворошилова дом 97

E-mail: alihan1975@mail.ru

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в МКОУ «Первомайская СОШ» Кизлярского района РД

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МКОУ «Первомайская СОШ» Кизлярского района РД (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативной базой в сфере образования и наставничества

- - Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»,
- - распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- - письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- - методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (совместное сопроводительное письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657)
- - на основании «Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях муниципального района «Кизлярский район».

1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

- 2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 2.2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- 2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.4. Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и

компетенции.

- 2.5. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- 2.6. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

3. Цели и задачи наставничества

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Задачи школьного наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- способствовать успешной адаптации молодых учителей к корпоративной культуре, правилам поведения в Школе.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.
- 4.3 Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы. Он разрабатывает план мероприятий по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников, формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами; — организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций; — курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества в формате программ саморазвития педагогов; — осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества
- 4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами.
- 4.6 Наставляемыми могут быть педагоги:
 - молодые специалисты;
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
 - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
- 4.7 Наставниками могут быть педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта

- и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- 4.8 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.
- 4.9 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 4.10 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

5. Реализация целевой модели наставничества.

- 5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Педагог - педагог» , «руководитель образовательной организации- педагог»). Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений , запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.
- 5.2 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 5.3 Формирование наставнических пар (групп) «педагог - педагог» осуществляется по основным критериям:
- профессиональный профиль или личный 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
- 5.4 Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора образовательной организации

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

- 6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
- 6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Права и обязанности наставника:

Права:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
 - Привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
 - Знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
 - Обращаться с заявлением к руководителю организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
 - Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки
- #### **Обязанности:**
- Руководствоваться требованиями законодательства РФ , региональными и локальными

нормативными правовыми актами при осуществлении наставнической деятельности

- Находиться во взаимодействии со всеми структурами школы (методические объединения, методический совет, педагогический совет)
- Осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора , в том числе 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, вебинары, семинары и др)
- Участвовать в обсуждении вопросов , связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- Рекомендовать участие наставляемого в профессиональных муниципальных и региональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Права и обязанности наставляемого:

Права наставляемого

- Систематически повышать свой профессиональный уровень;
- Участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- Обращаться к наставнику за помощью по вопросам , связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Обращаться к руководителю школы с ходатайством о замене наставника;

Обязанности наставляемого:

- Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты , регулирующие образовательную деятельность
- - 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 работу школы
- -выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных . профессиональных обязанностей;
- -устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения
- -проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- - учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

9. Результаты реализации программы наставничества

9.1. Результатом реализации программы по наставничеству является высокий уровень включенности Наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

9.2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

Наставляемые лица получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

9.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости ;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик молодого специалиста и т.п.

10. Завершение персонализированной программы наставничества

10.1 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 не должного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого).

10.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания

11. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте школы

11.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества , методические рекомендации и др.

11.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

12.2. 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 актами образовательной организации.