

Рассмотрено
на заседании педагогического совета
протокол № 1 от 31.08.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет характеристики, основную цель, задачи, организацию системы наставничества, права и обязанности участников программы наставничества для педагогических работников МБОУ «СОШ № 19» (далее – школа, образовательная организация), составленное в соответствии приказа Министерства образования Иркутской области от 29.12.2022 г. № 55-86-МПР «Об утверждении Положения об наставничестве для педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Иркутской области».

1.2. Цель системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды (создание правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условия и механизмов развития) наставничества в школе, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, профилактике профессионального выгорания, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых (начинающих) педагогов, прошедших профессиональную переподготовку.

Задачи системы наставничества педагогов:

- содействовать созданию в школе психологической комфортной образовательной среды наставничества, способствующей росту личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем выстраивания их индивидуальной профессиональной траектории.
- оказывать помощь в овладении цифровой информационно-коммуникативной среды, непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогов школы.
- содействовать участию в партнерских отношениях, развитию связей в сфере наставничества на школьном и других уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды;
- содействовать увеличению числа педагогов, в том числе молодых;
- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагогов, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям работы в школе;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество;

- содействовать выработке навыков профессионального поведения педагогов;
- знакомить педагогов с эффективными формами и методами работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности.

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 образовательной организации.

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, преодолевал тем самым свои профессиональные затруднения.

Координатор – сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества по выбранным школой моделям.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пар/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная 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 педагогов 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;
- принцип легитимности – 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, открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;
- принцип добровольности, свободы выбора, учета многих факторов в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;
- принцип аксиологичности – формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

- принцип личной ответственности – ответственное поведение всех субъектов наставничества к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору стратегий и механизмов наставничества;

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

- принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от роли в системе наставничества.

2. Формы наставничества

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели педагога, имеющего профессиональные затруднения, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов.

В МБОУ «СОШ № 19» применяются следующие формы наставничества:

- «учитель-учитель»;

- «учитель – студент-практикант»;

Форма наставничества «Учитель-учитель», «учитель-студент-практикант» реализуется через организацию взаимодействия наставнической пары. Модели взаимодействия:

Модели взаимодействия	Функции
«Опытный педагог-молодой специалист»	Обучение необходимым профессиональным навыкам и закрепление их на практике
«Опытный классный руководитель – впервые назначенный классный руководитель»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков классного руководителя в работе с классом
«Опытный учитель – учитель, работающий в коллективе первый год»	Помощь в адаптации в новом коллективе
«Опытный учитель – учитель, впервые работающий в должности»	Методическая поддержка вошедшего в новую должность
«Учитель – студент -практикант»	Оказание помощи студенту – практиканту в его профессиональном становлении и создание условий для самореализации

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество в школе организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет директор школы, координатором является заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе, куратор педагогического наставничества – заместитель директора школы учебно-воспитательной работе. Координатор и куратор назначаются приказом.

3.3. Наставничество организуется в отношении лиц, имеющих потребность в развитии или освоении новых профессиональных компетенций.

3.4. на учебный год формируется база наставников и база наставляемых, формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, координатором и куратором, педагогами, классными руководителями.

3.5. База наставников и наставляемых может меняться в соответствии с потребностями педагогов.

3.6. Наставляемыми могут быть: молодые специалисты, студенты – практиканты, педагоги, приступившие к работе в школе; педагоги, вступившие в новую должность.

Наставниками могут быть: опытные активные педагоги, заинтересованные в оказании помощи наставляемым.

3.7. Функции директора школы:

- осуществляет общее руководство и процесс внедрения программы наставничества педагогов в школе;
- утверждает координатора, куратора реализации программы наставничества, способствует формированию базы наставников и наставляемых;
- утверждает план мероприятий по реализации программы наставничества педагогов;
- ежегодно утверждает приказ о назначении наставнических пар/групп;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов, обобщения и распространения лучших практик наставничества.

3.8. Функции координатора реализации программы наставничества педагогов:

- готовит локальные акты школы о внедрении системы наставничества и организации наставничества педагогов в образовательном учреждении;
- готовит приказы о формировании наставнических пар/групп;
- осуществляет организационное, методическое обеспечение реализации программы педагогического наставничества;
- создает условия по координации и мониторингу реализации программы педагогического наставничества;
- проводит мониторинг реализации программы наставничества в школе, участие в муниципальных, региональных мониторингах программы наставничества.

3.9. Функции куратора реализации программы наставничества:

- своевременно актуализирует информацию о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- готовит проект приказа о назначении наставнических пар/групп;
- принимает участие в разработке плана мероприятий по реализации программы педагогического наставничества;
- ведет банк наставников и наставляемых, осуществляет координацию деятельности по наставничеству педагогов с муниципальным сетевым сообществом наставников;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- курирует процесс внедрения и реализации программы педагогического наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации программы педагогического наставничества, оценку вовлеченности педагогов, формирует итоговый аналитический отчет о реализации Программы.

3.10. Функции наставника:

- знать, применять на практике нормативные документы в области наставнической деятельности;
- совместно с наставляемым разрабатывать план работы, определять период совместной работы с учетом уровня педагогической, методической компетентности, уровня мотивации наставляемого;
- консультировать по вопросу самостоятельного проведения наставляемым учебных занятий, внеклассных мероприятий;
- оказывать наставляемому помощь в овладении практическими способами проведения учебных занятий, выявлять и обсуждать допущенные ошибки;
- развивать личным примером положительные качества наставляемого, привлекать к общественной жизни педагогического коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора и профессиональной компетентности;
- доводить информацию куратору о динамике в процессе адаптации наставляемого;
- подводить совместно с наставляемым промежуточные или заключительные итоги деятельности.

3.11. Критерии выбора наставников:

- высокий уровень профессиональной компетенции, социальная активность, способность и желание работать с наставляемыми;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении, положительный профессиональный опыт работы;
- положительный профессиональный опыт работы, способность им делиться, склонность к активной общественной работе, заинтересованность в повышении рейтинга школы, участников педагогических сообществ;
- наличие желания стать наставником.

3.12. Наставник может одновременно работать не более чем с двумя наставляемыми, длительность и сроки наставничества устанавливаются для каждой наставнической пары и зависят от планируемых результатов и потребностей наставляемых.

3.13. Критерии формирования наставнических пар:

- желание наставника и наставляемого работать совместно;
- опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого.

3.14. Этапы взаимодействия наставнической пары/группы:

- проведение первой организационной встречи;
- проведение второй рабочей встречи;
- проведение встречи по планированию совместной работы;
- проведение систематических встреч наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого. Реализация мероприятий наставничества осуществляется в течение учебного года, количество встреч определяется самостоятельно.

3.15. Функции наставляемого:

- самостоятельно выбирать наставника из предложенных вариантов;
- рассчитывать на профессиональное сопровождение психолога;
- повышать свой профессиональный уровень;

- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- участвовать в школьных и муниципальных конкурсах и мероприятиях по наставничеству;
- изучить необходимые нормативные документы всех уровней (федерального, регионального, муниципального, школьного) системы образования;
- разработать и реализовывать план мероприятий в установленные сроки;
- проявлять организованность, дисциплинированность и культуру поведения в профессиональной деятельности.

4. Порядок формирования и реализации программ наставничества

4.1. План мероприятий формируется совместно с наставляемым. В нем отражаются задачи, предполагаемые результаты работы, название и содержание мероприятий, сроки совместного сотрудничества наставника и наставляемого на основе профессиональных дефицитов наставляемого, формы организации взаимодействия. План согласуется с куратором педагогического наставничества и утверждается директором школы. Программа наставничества выполняется в полном объеме.

5. Целевые показатели и мониторинг системы наставничества

5.1. Ожидаемыми результатами реализации программы наставничества являются:

- развитие кадрового потенциала, формирование кадрового резерва школы;
- закрепление молодых педагогов в школе;
- улучшение образовательных результатов;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и самообразования;
- формирование профессиональной компетентности педагогов при решении новых задач;
- уменьшение числа педагогов с профессиональным выгоранием в школе;
- увеличение числа педагогов, желающих стать наставниками и наставляемыми;

5.2. Основные целевые (количественные) показатели эффективности реализации системы наставничества:

№	Показатель	2023 г.	2024 г.
1	Доля педагогов (молодых специалистов с опытом работы до трех лет) в школе, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (отношение количества молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему числу учителей-молодых специалистов в школе)	50 %	70 %
2	В школе реализуется система наставничества (с учетом данных форм федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по программам начального общего, основного общего и среднего общего	На уровне области – 60% ОО	На уровне области – 85 % ОО

	образования»)		
3	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (опросный) (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Иркутской области)	90%	90%
4	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества (опросный) (отношение количества наставников, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в Иркутской области)	90%	90%

5.3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества представляет собой систему сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и отдельных ее элементов.

Целью мониторинга является качественная и количественная оценка эффективности реализации программы наставничества. Сравнение результатов проходит при запуске программы и по ее завершению. Мониторинг проводится куратором педагогического наставничества два раза за период работы наставнической пары/группы.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором школы, действует бессрочно.

6.2. В Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми нормативными документам.

6.3. После принятия Положения в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.