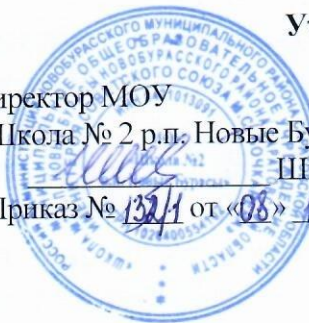


Согласовано:

Рассмотрено педагогическим советом
МОУ «Школа № 2 р.п. Новые Бурасы»
Протокол № 4 от
« 31 » октября 2022 г.

Утверждаю:

Директор МОУ
«Школа № 2 р.п. Новые Бурасы»
Шведова Е.В.
Приказ № 132/1 от «08» 11 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа №2 р.п.
Новые Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени
Героя Советского Союза М.С. Бочкарева»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа №2 р.п. Новые Бурасы Новобурасского района Саратовской области имени Героя Советского Союза М.С. Бочкарева» (далее – Положение, МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы») разработано на основании:

Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Указа Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16));

Постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания

единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

приказа министерства образования Саратовской области от 13 августа 2021 года № 1370 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области»;

приказа министерства образования Саратовской области от 17.05.2022 года «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Саратовской области»;

методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 года № АЗ-872/08);

методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

1.2. Положение определяет основные понятия, цели, задачи, организационные условия, права и обязанности участников, стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области, МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

2. Основные понятия

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

2.2. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников и управленческих кадров;

элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по

совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включающей работу с молодыми специалистами; деятельность по их адаптации в новой организации; работу при вхождении в новую должность; организацию работы по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.3. **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.

2.4. **Персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа, 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.

2.5. **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, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. **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; 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 (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

2.7. **Куратор** – работник образовательной организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные организации – общеобразовательные организации, образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

2.8. **Тьютор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников** (далее – ЦНППМПР) – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМПР, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования; принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов; обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям деятельности педагогических работников и управленческих кадров во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

2.9. Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

2.10. Система (целевая модель) наставничества в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

2.11. **Методология наставничества** – система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.12. **Система наставничества** – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансово-экономических условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников и управленческих кадров, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Основные задачи:

диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;

формирование единого педагогического пространства региональной

образовательной экосистемы;

содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;

обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях;

содействие формированию системы единого научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

4. Организационные основы системы (целевой модели) наставничества

4.1. Система (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы» предполагает реализацию каскадной модели, включающей региональный уровень, муниципальный уровень, уровень образовательной организации.

4.2. Систему (целевую модель) наставничества на региональном уровне реализует министерство образования Саратовской области (далее – Министерство).

4.3. Координацию деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» (далее – Институт).

4.4. Систему (целевую модель) наставничества на муниципальном уровне реализуют органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования.

4.5. Реализация системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях (общеобразовательных организациях, образовательных организациях среднего профессионального образования, организациях дополнительного образования) осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

4.6. Организация деятельности на региональном уровне:

4.6.1. институт осуществляет координацию деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества посредством научно-методической деятельности ЦНППМПР.

4.6.2. в задачи деятельности ЦНППМПР входят:

формирование системы методического сопровождения освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций и персонифицированного подхода, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

облегчение переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

выявление, систематизирование, отбор и диссеминация новых рациональных и эффективных практик наставничества;

сбор и обработка сведений от органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, о кандидатурах муниципальных координаторов по наставничеству с указанием образовательных организаций;

формирование и ведение базы данных муниципальных координаторов;

аккумулирование сведений о внедрении системы (целевой модели) наставничества в образовательных организациях в рамках мониторинга работы «наставник-наставляемый»;

проведение мероприятий, направленных на популяризацию системы (целевой модели) наставничества в Саратовской области, в том числе тренингов по развитию психолого-педагогической компетентности педагогов, осуществляющих функции наставника в МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

4.7. Организация деятельности на уровне образовательной организации:

4.7.1. образовательная организация в своей деятельности руководствуется нормативными актами и методическими рекомендациями, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на федеральном и региональном уровнях;

4.7.2. образовательная организация обладает следующими полномочиями:

утверждение локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, плана (дорожной карты) по ее реализации и иных документов в рамках собственной компетенции;

взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и др.);

осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

реализация системы (целевой модели) наставничества;

4.7.3. общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем

образовательной организации;

4.7.4. в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица (куратор реализации системы наставничества), назначаемые руководителем образовательной организации из числа своих заместителей.

5. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества

5.1. Права наставника:

5.1.1. привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

5.1.2. знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

5.1.3. обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

5.1.4. осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника:

5.2.1. руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

5.2.2. находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

5.2.3. осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

5.2.4. создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

5.2.5. содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

5.2.6. участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

5.2.7. рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю

поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого системы (целевой модели) наставничества

6.1. Права наставляемого:

6.1.1. систематически повышать свой профессиональный уровень;

6.1.2. участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

6.1.3. обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;

6.1.4. вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

6.1.5. обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого:

6.2.1. изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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;

6.2.2. реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

6.2.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

6.2.4. знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

6.2.5. выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

6.2.6. совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;

6.2.7. устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

6.2.8. проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

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

7. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

7.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

7.1.1. профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

7.1.2. у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

8. Реализация целевой модели наставничества.

8.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

8.2. Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей МОУ «Школа №2 р.п. Новые Бурасы».

8.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый», «наставник - группа наставляемых».

8.4. Количество встреч наставник и наставляемый/группа наставляемых определяют при ведении встречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого/группы наставляемых.

8.5. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора образовательной организации в случаях:

8.6. письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

8.7. невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

8.8. производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

8.9. Индивидуальный маршрут наставляемого/группы наставляемых утверждается куратором.

8.10. Завершение персонализированной программы наставничества

8.11. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

8.12. завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

8.13. по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);

8.14. по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных

обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).

8.15. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

8.16. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Заключительные положения

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

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по инициативе Министерства, Института, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, приказом Министерства после соответствующего согласования.

9.3. 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 образовательной организации.