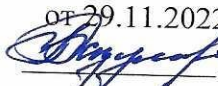


УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 29.11.2022 № 638-ОД

Т.В.Разумова

**Положение
о системе наставничества
педагогических работников в МАОУ СОШ № 5 с. Троицкое им. Г.Г.
Светецкого**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в ОО разработано в соответствии с:

Распоряжением правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Минпросвещения России совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657;

Приказом Министерства образования Сахалинской области от 16.11.2022 № 3.12-55 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области».

1.2. 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;

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 образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей:

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

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.

1.5. Система наставничества подразумевает необходимую совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персональной программы наставничества.

2. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в МАОУ СОШ № 5 с.Троицкое им. Г.Г. Светецкого для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонализированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

- принцип личной ответственности: предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (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 развития;

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

3. Реализация системы наставничества

3.1. Наставничество в ОО организуется на основании приказа. Общее руководство, контроль организации и реализации системы наставничества осуществляет руководитель ОО.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначенный приказом руководителя ОО. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.3. Куратор реализации программ наставничества:

- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает План мероприятий (дорожную карту) по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- формирует банк данных наставников и наставляемых, индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

3.7. ОО разрабатывает материалы анкетирования с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников. На основании результатов анкетирования разрабатываются персонализированные программы, срок реализации которых составляет от 3 месяцев до 1 года.

4. Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества

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

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы наставничества подлежат:

- 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.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации персонализированных программ наставничества;

- оценка лично-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов, оценку эффективности работы наставников).

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

5. Права и обязанности участников наставнической деятельности

5.1. Обязанности наставника:

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

Вносить на рассмотрение администрации ОО предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать во конкурсах наставничества на уровне ОО, городских, региональных и всероссийских.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Размеры выплат компенсационного характера работнику за реализацию наставнической деятельности устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг:

- рекомендация наставника для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- учет наставнической деятельности при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на региональном и федеральном уровнях;

- участие в конкурсах на лучшего наставника муниципалитета (региона/Российской Федерации) с вручением премий.

7. Документы, регламентирующие организацию наставнической деятельности в ОО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- НПБ о внедрении системы (целевой модели) наставничества федерального и регионального уровней;

8.2. Результаты успешной реализации персонализированной программы наставничества:

- 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 инновационную деятельность образовательной организации;

- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;

- актуализация кадрового резерва управленческих кадров;

- успешное прохождение аттестации педагогических работников и др.