

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИРКУТСКОГО РАЙОННОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«Ревякинская средняя
общеобразовательная школа»**
664542, Россия, Иркутская область, Иркутский
район, д.Ревякина, ул.Молодежная, 8.
Тел: 8 (3952)692-718
E-mail: r-shkola@mail.ru

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»
Г.В. Шилинскас
Приказ №78/67
от «31» августа 2023 года

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве педагогических работников МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет основные принципы, формы, цели и задачи, организацию системы наставничества для педагогических работников МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ», осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных образовательных программ.

1.2. Основными принципами системы наставничества являются:

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

2) 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; 3) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

4) принцип личной ответственности — предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

5) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуального образовательного маршрута;

6) принцип равенства — признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагогического работника с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

Глава 2. Цель и задачи системы наставничества. Формы организации наставничества

2.1. Цель системы наставничества — реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых (начинающих педагогов и специалистов) в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы наставничества:

- содействие созданию в МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогических работников путем проектирования их индивидуального образовательного маршрута;

- содействие развитию «горизонтальных» связей в сфере наставничества на уровне образовательной организации и вне ее;

- способствование развитию профессиональных компетенций педагогических работников в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно коммуникационных и

педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, дистанционных форм организации наставничества;

- содействие увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых (начинающих) педагогических работников;

- обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие гибких навыков, функциональной грамотности как основы успешной профессиональной деятельности в современном мире;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- ознакомление педагогического работника, в отношении которого осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами индивидуальной работы, работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- повышение мотивации педагогов к профессиональному саморазвитию и профессиональной самореализации, участию в конкурсах профессионального мастерства.

2.3. Формы наставничества в МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» применяются разнообразные: «педагог-педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «педагог — студент педагогического колледжа/вуза», «социальный партнер педагогический работник образовательной организации» и другие по отношению к наставнику или группе наставляемых.

2.4. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся у педагогического работника профессиональных затруднений, запроса наставляемого, имеющихся кадровых ресурсов.

2.5. Формы организации наставничества:

- традиционная форма наставничества («один-на-один») — форма организации наставничества, при которой осуществляется взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени;

- дистанционное наставничество — дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий (социальные сети, видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сообщества и другие);

- наставничество в группе — форма организации наставничества, при которой один наставник взаимодействует с группой наставляемых (от двух и более человек одновременно); - краткосрочное или целеполагающее наставничество форма организации наставничества, при которой наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на краткосрочные результаты;

- реверсивное наставничество — форма организации наставничества, по которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых технологий, а опытный педагогический работник становится наставником в вопросах методики, организации учебно-воспитательного процесса;

- ситуационное наставничество — форма организации наставничества, при которой наставник оказывает помощь или консультацию тогда, когда наставляемый в них нуждается; - скоростное наставничество форма организации наставничества, реализация которой осуществляется посредством однократной встречи наставляемого с наставником более высокого уровня с целью построения взаимоотношений с другими работниками или обменом опыта.

Глава 3. Условия, ресурсы и организация системы наставничества

3. 1. Кадровые условия и ресурсы, необходимые для организации системы наставничества:

- наличие муниципальных координаторов, сопровождающих специалистов реализации системы наставничества;
- наличие в образовательной организации руководителя, разделяющего ценности наставничества, куратора реализации программ наставничества, наставников, методистов, тьюторов;
- вовлечение в реализацию системы наставничества представителей социальных партнеров специалистов, владеющих компетенциями в области наставничества; -обеспечение непрерывного повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации системы наставничества.

3.2. Организационно-методические и информационно-методические условия и ресурсы, необходимые для системы наставничества:

- формирование муниципального реестра лучших наставнических практик;
- формирование планов мероприятий (дорожных карт) реализации системы наставничества;
- разработка персонализированных программ наставничества в образовательных организациях;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым по вопросам разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен опытом в сфере наставничества педагогических работников; - создание и сопровождение стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций, направленных на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях; - осуществление мониторинга эффективности и результативности реализации системы наставничества, разработка рекомендаций по результатам мониторинга;
- сопровождение информационно-коммуникационной среды для взаимодействия наставников, наставляемых;
- развитие муниципального профессионального сообщества наставников педагогических работников .

Глава 4. Организация системы наставничества

4.1. Наставничество осуществляется в отношении:

- молодых начинающих педагогических работников;
- педагогических работников, приступивших к работе после длительного перерыва;
- педагогических работников, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогических работников, испытывающих профессиональные затруднения и осознающих потребность в наставнике; - педагогических работников, желающих повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности.

4.2. Наставничество организуется на основании приказа директора МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».

4.3. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ».

4.4. Руководитель МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ».
- 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, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и другое);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.5. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» из числа заместителей руководителя;
- 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 школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными 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;
- организует совместно с руководителем МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- 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, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

Глава 5. Компетенции, права и обязанности наставника и наставляемого

5.1. Наставников выбирают из числа:

— опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи, а также стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету;

— педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

— педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками;

— методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт;

— педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации;

- в образовательных организациях с низкими образовательными результатами, в сельских и удаленных школах, когда педагоги, удовлетворяющие данным профессиональным характеристикам, отсутствуют, наставником может стать педагог из другой образовательной организации, на основе сетевого взаимодействия.

5.2. Компетенции наставника:

- знать и уметь применять на практике нормативно-правовую базу в сфере образования, наставнической деятельности;

- разрабатывать совместно с наставляемым персонализированные программы наставничества с учетом уровня его психолого-педагогической, методической компетентности;

- консультировать по поводу самостоятельного проведения наставляемым учебных занятий, внеклассных и внешкольных мероприятий;

- уметь сопровождать процессы рефлексии и самоисследования деловых, нравственных, психоэмоциональных качеств наставляемого, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям (законным представителям);

- периодически сообщать куратору реализации программ наставничества или руководителю методического объединения о процессе адаптации наставляемого или результативности его профессионального развития; _подводить совместно с наставляемым промежуточные или окончательные итоги его профессиональной адаптации или профессионального развития с предложениями по дальнейшей работе и формированию зоны ближайшего развития.

5.3. Права наставника:

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

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и осуществлять контроль своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятий;
- обращаться к куратору реализации программ наставничества с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества, за организационно-методической поддержкой;
- обращаться с мотивированным заявлением к куратору реализации программ наставничества и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения наставляемым мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставничества;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.4. Обязанности наставника:

- соблюдать требования законодательства Российской Федерации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;
- вовлекать молодого (начинающего) педагога в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению его общекультурного и профессионального кругозора;
- передавать профессиональные и практические знания, умения, навыки, накопленный опыт, обучать современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию эффективных решений в нестандартных ситуациях;
- выявлять и совместно устранять дефициты в профессиональной деятельности наставляемого в рамках мероприятий персонализированной программы наставничества;
- рекомендовать участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников на муниципальном уровне.

5.5. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- пользоваться имеющейся в образовательной организации правовой, информационно-аналитической и учебно-методической документацией;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением должностных обязанностей, запрашивать интересующую информацию;
- обращаться к куратору реализации программ наставничества и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

5.6. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, организацию работы в образовательной организации;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных обязанностей, а также связанные с восполнением профессиональных дефицитов, учиться у него практическому решению поставленных задач;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение и культуру в работе, учебе и во всех видах деятельности в рамках наставничества;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с реализацией программы наставничества;
- отчитываться перед наставником в пределах персонализированной программы наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для наставляемых.

Глава 6. Порядок организации системы наставничества в МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»

6.1. Реализация системы наставничества в МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» включает в себя следующие этапы:

- подготовка условий для реализации системы наставничества;
- формирование банка наставляемых;
- отбор и обучение наставников;
- организация и осуществление работы наставнических пар (групп);
- реализация персонализированных программ наставничества;
- информационная поддержка системы наставничества.

6.2. Образовательная организация издает локальные нормативные акты, регламентирующие сроки и порядок реализации системы наставничества в образовательной организации, назначение ответственных за внедрение и реализацию системы наставничества, планируемые результаты реализации системы наставничества, Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, план мероприятий (Дорожную карту) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, а также иные локальные нормативные акты.

6.3. Организация наставничества педагогических работников в образовательной организации возлагается на руководителя МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ».

6.4. Координацию реализации персонализированных программ наставничества осуществляет куратор реализации программ наставничества.

6.5. Структура персонализированной программы наставничества, порядок ее утверждения, сроки реализации, содержание, критерии оценки результатов реализации, порядок завершения определяются образовательной организацией с учетом условий работы образовательной организации.

6.6. Конкретные задачи, предполагаемые результаты, содержание персонализированной программы наставничества и сроки реализации определяются совместно наставляемым и наставником на основе задач профессионального развития (адаптации) наставляемого, его профессиональных дефицитов, формы организации наставничества.

6.7. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- инициативы наставника или наставляемого или по их обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- инициативы куратора реализации программ наставничества (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого).
- по обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

Глава 7. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ»

7.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» создается специальный раздел (рубрика), в котором размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества, нормативная правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

Глава 8. Меры поддержки и стимулирования наставнической деятельности

8.1. Меры поддержки деятельности наставников нематериального характера предполагают комплекс мероприятий, направленных на публичное признание деятельности наставников, повышение общественного и профессионального статуса наставников, привлечение к наставнической деятельности высококвалифицированных специалистов.

8.2. В целях нематериального стимулирования наставнической деятельности педагогических работников применяются следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном уровне;
- проведение конкурсов профессионального мастерства для наставников и наставляемых разного уровня;
- поддержка системы наставничества посредством информирования общественности о значимости, эффективности системы и лучших практик наставничества на официальных сайтах образовательных организаций в информационно-коммуникационной сети «Интернет», в средствах массовой информации и социальных сетях;
- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых проектах, мероприятиях, разработках;
- возможность участия наставников в качестве членов жюри профессиональных конкурсов разного уровня;
- возможность включения наставников в резерв управленческих кадров образовательной организации;
- представление лучших наставников к награждению государственными и ведомственными наградами.

Глава 9. Ожидаемые эффекты реализации системы наставничества. Основные целевые (количественные) показатели эффективности реализации системы наставничества и мониторинг ее реализации

9.1. Ожидаемыми эффектами реализации системы наставничества педагогических работников являются:

- 1) на муниципальном уровне:

- обновление кадровых резервов, закрепление в муниципальном образовании молодых (начинающих) педагогических работников;
- установление профессиональных связей, позволяющих эффективно использовать потенциал педагогических работников-наставшжов, развитие профессиональных сообществ;
- повышение методического и инновационного потенциала муниципального образования, рост вовлеченности педагогических работников в развитие муниципальной системы образования.

2) на уровне МОУ ИРМО Ревякинская СОШ:

- повышение уровня развития кадрового потенциала, формирование кадрового резерва образовательной организации;
- сокращение времени на адаптацию молодого (начинающего) педагогического работника в профессиональной среде;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников, улучшение образовательных результатов обучающихся у наставляемого и наставника;
- формирование профессиональной компетентности педагогических работников при решении новых или нестандартных задач.

■ 9.2. Целью мониторинга реализации системы наставничества является качественная и количественная оценка эффективности реализации системы наставничества.

■ 9.3. Общий порядок проведения мониторинга включает:

- сбор первичных данных для мониторинга достижения целевых показателей на уровне МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ», осуществляемый куратором реализации программ наставничества в образовательной организации;
- на уровне МОУ ИРМО «Ревякинская СОШ» мониторинг достижения целевых показателей проводится ежегодно, не позднее 30.06. текущего учебного года;
- на муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей осуществляется с учетом данных образовательных организаций ежегодно, не позднее 30.09. текущего года.

9.4. При проведении мониторинга, с учетом условий реализации системы наставничества на разных уровнях могут быть использованы следующие методы сбора первичной информации о качестве реализации и достижения целевых показателей системы наставничества: анкетирование, опросники, наблюдение, анализ образовательных результатов, анализ методических продуктов, разработанных участниками программ наставничества, метод экспертных оценок и другие.