

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников
в МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори» (далее - Положение) разработано в соответствии с:

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжением 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»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 1 сентября 2021 года № Р-210 «Об утверждении Методологии Мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования» и Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (направлены письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);
- постановлением министерства образования Архангельской области от 03 июля 2023 года № 18 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в государственных и муниципальных образовательных организациях Архангельской области»;
- Положением о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Устьянского муниципального округа (приказ от 13 сентября 2023 года № 429).

Положение определяет основные понятия, цель, задачи, организацию деятельности, права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори», а также оценку результативности и эффективности персонализированной программы наставничества педагогических работников, механизмы мотивации и поощрения наставников с целью внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог» в МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори».

1.2. Правовую основу наставничества педагогических работников в МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори» составляют следующие нормативные правовые акты:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указ Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

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

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

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

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 апреля 2021 года № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

областной закон от 2 июля 2013 года № 712-41-03 «Об образовании в Архангельской области».

2. Основные понятия

2.1. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) **наставничество педагогических работников образовательной организации** - вид деятельности педагогических работников образовательной организации по обеспечению профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей педагогических работников, являющийся составной частью методической работы образовательной организации по совершенствованию профессионального мастерства таких работников, форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество;

2) **форма наставничества** - организация работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников. Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие педагогических работников образовательной организации по моделям:

«опытный педагог - молодой специалист»;

«лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»;

«педагог-новатор - консервативный педагог»;

«опытный предметник - неопытный предметник»;

3) **персонализированная программа наставничества** - документ, который включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон;

4) **наставник** (в форме «педагог - педагог») - педагогический работник или представитель администрации, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

5) **наставляемый** (в форме «педагог - педагог») - педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый профессиональный опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

6) **куратор** - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию и развитие практики наставничества;

7) **методология наставничества** - система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

8) **система (целевая модель) наставничества** - комплекс мер, предполагающих совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества;

В рамках системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог - педагог» в МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори» обеспечивается участие педагогических работников в формировании и обеспечении функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

3. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог – педагог»

3.1. Основная **цель** системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори» по форме «педагог - педагог» - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогов, их самореализации и закрепления в профессии.

3.2. Основные **задачи**:

- 1) формирование и развитие единого образовательного педагогического пространства на уровне образовательной организации;
- 2) оказание методической помощи участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог - педагог» в системе единого научно-методического сопровождения педагогических работников и развития стратегических партнерских отношений на всех уровнях;
- 3) содействие повышению правового и социально профессионального статуса наставников;
- 4) выявление и распространение лучших образовательных практик в системе наставничества по форме «педагог – педагог».

4. Организация деятельности по внедрению и развитию системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог – педагог»

4.1. Система (целевая модель) наставничества по форме «педагог-педагог» имеет ступенчатую структуру управления, включающую региональный, муниципальный уровень и уровень образовательной организации.

4.2. Координацию деятельности внедрения системы (целевой модели) наставничества в Архангельской области осуществляет министерство образования Архангельской области посредством:

- 1) создания условий для реализации мероприятий по внедрению и развитию системы наставничества по форме «педагог - педагог»;
- 2) развития материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала организаций, осуществляющих деятельность по реализации программ наставничества.

4.3. Систему наставничества на региональном уровне осуществляет государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Архангельский областной институт открытого образования» (далее – Институт).

4.4. Организация системы наставничества по форме «педагог - педагог» на уровне Архангельской области (региональный уровень) включает:

- 1) формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ, выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- 2) подготовку и реализацию мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным региональным Положением;
- 3) выявление, систематизирование, отбор и распространение рациональных и эффективных практик наставничества;
- 4) осуществление тьюторского сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников в образовательных организациях как части программ наставничества;

- 5) отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему наставничества по форме «педагог-педагог»;
- 6) формирование и ведение базы данных муниципальных координаторов, кураторов наставничества и наставников в образовательных организациях на основании сведений от муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования;
- 7) мониторинг внедрения системы наставничества по форме «педагогпедагог» в образовательных организациях;
- 8) обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- 9) контроль за соответствием деятельности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области целям, предусмотренным настоящим Положением;
- 10) формирование предложений по повышению эффективности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области;
- 11) деятельность методистов межмуниципальных округов, обеспечивающая реализацию программ наставничества педагогических работников.

4.5.. Управление образования, осуществляющее управление в сфере образования, обеспечивает создание условий для развития практики наставничества посредством назначения ответственного муниципального координатора.

4.6. Организация наставничества по форме «педагог - педагог» в Устьянском муниципальном округе включает в себя следующие направления деятельности муниципального координатора:

- 1) согласование дорожных карт внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог», разработанные образовательными организациями, осуществляющими внедрение целевой модели;
- 2) контроль за реализацией мероприятий по внедрению целевой модели наставничества;
- 3) отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников, осуществляющих функции наставника по форме «педагог - педагог» в образовательной организации;
- 4) развитие инфраструктурных, материально-технических ресурсов и кадрового потенциала образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам;
- 5) привлечение образовательных организаций к реализации программ наставничества;
- 6) мониторинг внедрения системы наставничества по форме «педагог - педагог» в образовательных организациях и передача информации о лучших практиках на региональный уровень.

4.7. Организация наставничества по форме «педагог - педагог» на уровне МБОУ «Начальная школа-детский сад М. Монтессори» включает:

- 1) разработку и утверждение локальных актов о внедрении и организации наставничества, в том числе Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- 2) разработку и утверждение локальных актов, регламентирующих меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества на региональном уровне;
- 3) разработку и реализацию мероприятий по внедрению и развитию целевой модели наставничества;
- 4) осуществление организационного, учебнометодического, материально-технического и инфраструктурного обеспечения системы наставничества по форме «педагог - педагог»;
- 5) реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества по форме «педагог - педагог»;
- 6) назначение куратора внедрения системы наставничества в образовательной организации;
- 7) подготовку итогового аналитического отчета (не менее 1 раза в календарный год) по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- 8) взаимодействие со структурными подразделениями Института, исполнительными органами государственной власти, органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, иными организациями по вопросам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, конкурсах и т.п.);
- 9) формирование предложений по повышению эффективности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в образовательной организации и на муниципальном уровне.

4.8. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества по форме «педагог - педагог» осуществляет руководитель образовательной организации.

4.9. Стимулирование лучших наставников осуществляется на всех уровнях: региональном, муниципальном, уровне образовательной организации.

5. Права, обязанности участников системы наставничества по форме «педагог-педагог»

5.1. Права и обязанности наставника:

Права наставника:

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 куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения плана мероприятий плана персонализированной программы наставничества педагогических работников в установленные сроки.

Обязанности наставника:

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

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;

готовить отчет наставника о реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставляемым;

находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные объединения, психологические службы, районные, окружные педагогические сообщества, методический (педагогический) совет и пр.).

осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и 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 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 конкурсах различного уровня, оказывать ему информационно-методическую поддержку.

5.2. 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 предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;

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

Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 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;

реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;

готовить отчет наставника о реализации персонализированной программы наставничества совместно с наставником;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;

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

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

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

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

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

5.3. Права и обязанности куратора реализации программ наставничества:

права куратора реализации программ наставничества:

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

знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставника/наставляемого;

обращаться с заявлением к руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей куратора реализации программ наставничества.

обязанности куратора реализации программ наставничества:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и Архангельской области, локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;

осуществлять организацию деятельности по наставничеству в образовательной организации с использованием ресурсов различных субъектов регионального сегмента системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

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

организовывать разработку и оформление персонализированных программ наставничества;

рекомендовать участие наставника и (или) наставляемого в профессиональных конкурсах (институциональных, муниципальных, региональных, федеральных), оказывать им информационно-методическую поддержку;

инициировать и организовывать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.;

осуществлять мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формировать итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

6. Планируемые результаты внедрения и реализации системы наставничества по форме «педагог - педагог»

6.1. В результате внедрения и реализации системы наставничества по форме «педагог - педагог» будет обеспечено:

1) наличие нормативной базы, регулирующей реализацию программ наставничества по форме «педагог - педагог» на региональном и муниципальном уровнях, в образовательных организациях, в том числе по вопросам мотивации и поощрения наставников;

2) увеличение доли педагогических работников, участвующих в программах наставничества по форме «педагог - педагог» (в роли наставника и наставляемого), от общего числа педагогов;

3) увеличение доли образовательных организаций, реализующих систему наставничества по форме «педагог - педагог»;

4) непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

5) увеличение численности молодых педагогов, закрепившихся в профессии;

6) методическое сопровождение системы наставничества;

7) повышение правового и социально-профессионального статуса наставников.

7. Механизмы мотивации и поощрения наставников

7.1. С целью повышения правового и социально-профессионального статуса наставников формируются материальные и нематериальные механизмы стимулирования наставников через:

1. популяризацию роли наставников через организацию и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства наставников; поддержку системы наставничества через средства массовой информации, в социальных сетях или Интернет-изданиях; создание объединения

наставников; иные мероприятия.

2.представление к государственной награде Российской Федерации - знак отличия «За наставничество»;

3. представление к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации - нагрудным знакам «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм»;

4.поощрение наставников благодарственными письмами, благодарностями, почетными грамотами по результатам участия в профессиональных конкурсах наставников и наставляемых, по результатам деятельности образовательных организаций;

5.привлечение наставников в деятельность общественных и коллегиальных органов при министерстве образования Архангельской области, органах местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений по развитию региональной и муниципальной систем образования;

6.привлечение наставников в качестве экспертов к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях для педагогических работников;

7.рекомендации для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

8.учет результатов наставнической деятельности при проведении аттестации педагогических работников, конкурса на занятие вакантной должности, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

9.материальное (денежное) стимулирование, которое реализуется через право образовательных организаций устанавливать и определять размеры выплат стимулирующего характера работнику за реализацию наставнической деятельности в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Архангельской области.

8. Персонализированная программа наставничества педагогических работников

8.1.Персонализированная программа наставничества педагогических работников является краткосрочной (от 3 месяцев до 1 года, при необходимости может быть продлена).

Персонализированная программа наставничества создается для конкретной пары/группы наставника и наставляемых и может быть разработана совместно наставником и наставляемым, либо непосредственно наставником при условии, что наставляемый знакомится с разработанной программой.

8.2.В разработке персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательной организации могут принимать участие:

- руководитель образовательной организации;
- куратор реализации программ наставничества;
- руководитель районного методического объединения;

8.3.Персонализированная программа наставничества включает в себя:

1.пояснительную записку, содержащую описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности и целей взаимодействия наставника и наставляемого(ых);

2.план мероприятий, включающий в себя перечень конкретных мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

8.4.В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, формат работы (онлайн, очный, смешанный), иные взаимодействия.

8.5.В плане мероприятий персонализированной программы наставничества (далее - план мероприятий) отражаются конкретные мероприятия по основным направлениям наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации, в том числе:

- нормативно-правовое;
- предметно-профессиональное (содержание образования);
- психолого-педагогическое (ориентированное на обучающихся и их родителей);
- методическое (методики и технологии обучения, воспитания и развития);
- направление ИКТ-компетенций и цифровизации образования;
- внеурочная и воспитательная деятельность;
- здоровьесбережение и охрана труда обучающихся.

План мероприятий содержит предложения по конкретным мерам и формам мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, а также ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания, как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

8.6. Условием завершения персонализированной программы наставничества педагогических работников в образовательных организациях является:

1. завершение плана мероприятий и/или срока действия персонализированной программы наставничества;
2. инициатива наставника или наставляемого и/или обоюдное решение (по уважительным причинам);
3. инициатива куратора реализации программ наставничества (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого - форс-мажора).

8.7. Наставник или наставляемый могут обращаться к куратору с предложением о смене наставника/наставляемых, а также о необходимости продолжения персонализированной программы наставничества, но по иным направлениям.

Корректировка персонализированной программы наставничества допускается по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов.

8.8. Реализация персонализированных программ наставничества педагогических работников (работа с наставником/работа в качестве наставника) может являться частью исполнения мероприятий индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагогического работника.

9. Оценка результативности и эффективности реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации

9.1. Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников рекомендуется использовать:

1) отчет наставляемого о реализации персонализированной программы наставничества педагогического работника, который может включать в себя:

фиксацию освоения мероприятий плана персонализированной программы наставничества педагогического работника;

самоанализ реализации персонализированной программы наставничества педагогического работника и формулирование полученных результатов;

соотнесение полученных результатов с поставленными целями и задачами;

определение цели и плана работы по дальнейшему профессиональному развитию наставляемого.

2) итоговый аналитический отчет (не менее 1 раза в календарный год) по внедрению системы (целевой модели) наставничества, куратора реализации программ наставничества, который позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества, который может включать в себя:

соотнесение полученных результатов от реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников с поставленными целями и задачами развития технологии наставничества в образовательной организации;

определение задач по дальнейшему развитию системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации (или на муниципальном уровне).

9.2. При необходимости наставляемый предоставляет наставнику материалы/документы, подтверждающие участие в мероприятиях персонализированной программы наставничества педагогического работника.

10. Заключительные положения

10.1 Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения.

10.2 В Положение могут быть внесены изменения и дополнения при необходимости.