

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБОУ «СОШ № 1» ИГОСК
протокол № 1 от 29.08.2022

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «СОШ №1» ИГОСК
О.В. Гудилина
приказ от 31.08.2022 № 507-п

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ №1» ИГОСК

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1» Изобильненского городского округа Ставропольского края (далее – образовательная организация) и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.

1.2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

1.3. Нормативный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжение 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 учительного роста;

распоряжение 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»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 № АЗ-1128/08).

2. Понятия, используемые в Положении

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

Наставляемый – участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставников и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного 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 непедagogическое профессиональное образование).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников – эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

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

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ПН) – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Форма наставничества – способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества

3.1. Цели системы (целевой модели) наставничества:

передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

3.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

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

содействовать созданию условий по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся не директивных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательной организации;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;

способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;

распространять передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на призвание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность образовательной организации выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Структура и субъекты системы (целевой модели) наставничества

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур: образовательная организация Изобильненского городского округа (организации общего и дополнительного образования).

Внутренний контур: отдел образования администрации Изобильненского городского округа (далее отдел образования); методический кабинет муниципального казённого учреждения «Центр обслуживания образовательных учреждений» Изобильненского городского округа (далее методический кабинет).

4.1. Образовательная организация:

утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества;

реализует программы наставничества;

ведет персонифицированный учет наставляемых и наставников по формам;

представляет данные для мониторинга ЦНППМ;

проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества;

реализует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

формирует базу данных программ наставничества и лучших практик;

создает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

привлекает к реализации программ наставничества организации, осуществляющие деятельность в Изобильненском городском округе;

организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель образовательной организации.

4.2. Отдел образования:

контролирует внедрение системы (целевой модели) наставничества в городском округе;

создает надлежащие условия для совместной работы наставника и наставляемого;

определяет меры стимулирования эффективных наставников на муниципальном уровне.

4.3. Методический кабинет:

выявляет, систематизирует, отбирает и распространяет новые и эффективные практики наставничества, в том числе посредством размещения на сайте отдела образования;

организует методическую, экспертно-консультационную, информационную и просветительскую поддержку участников, внедрения целевой модели наставничества;

проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательных организациях;

создает профессиональные объединения педагогов – наставников в рамках сетевого взаимодействия (РМО, стажировочная площадка);

ведет базу данных муниципалитета: кураторов образовательных организаций, наставников из числа педагогов.

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Изобильненского городского округа.

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Изобильненского городского округа в части поддержки педагогов муниципальном уровне. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;

рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности:

6.1. Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:

6.1.1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады, исследования, конференции и др.;

динамику успеваемости обучающихся;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

6.1.2. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.