

Рассмотрено
Педагогическим Советом Учреждения
«28» августа 2023 года. Протокол № 1

Принято
Экспертно-методическим советом Учреждения
«30» августа 2023 года. Протокол № 1

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 74
Н.Э. Онищенко
Приказ № 274
от «01» сентября 2023 года

Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ СОШ № 74 г. Ижевска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников (далее – Положение) в муниципальном автономном образовательном учреждении Средняя общеобразовательная школа № 74 г. Ижевска (далее – Образовательная организация) разработано в соответствии со следующими федеральными и региональными нормативными правовыми актами:

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ст. 10);

Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодёжи (протокол N 45 от 14 мая 2010 г.);

Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р;

Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145;

Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145);

Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года N 239 «О наставничестве в образовательных организациях Удмуртской Республики, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» (п. 3);

Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

1.2. Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок функционирования системы наставничества посредством реализации программы наставничества в формах «Учитель – учитель», «Учитель – руководитель».

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой

ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставников и наставляемых в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личностные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, готовый поделиться своими педагогическими находками и решениями, обладающий навыками и компетенциями, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Горизонтальное обучение – система P2P (англ. peer-to-peer – «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ, обмен знаниями, опытом, компетенциями между специалистами, осуществляющими одинаковые или сходные трудовые функции.

Персонализированная программа наставничества – документ, определяющий содержание наставнической деятельности в отношении конкретного наставляемого в краткосрочный период (от 3 месяцев до 1 года), включающий 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.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

принцип научности – предполагает применение научно обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

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;

принцип легитимности – подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативной правовой базе;

принцип обеспечения суверенных прав личности – предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении содержания и форм совместной деятельности наставника и наставляемого;

принцип аксиологичности – подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

принцип личной ответственности – предполагает ответственное отношение всех субъектов наставнической деятельности: куратора, наставника, наставляемого и пр. – 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 – предполагает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель Образовательной организации в исключительных случаях, при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Образовательной организации и замены их отсутствия.

2. Цель, задачи системы наставничества, ожидаемые результаты её функционирования. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в Образовательной организации – 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 специалистов в педагогической профессии.

2.2. **Задачи** системы наставничества педагогических работников:

содействовать созданию в Образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путём проектирования их индивидуальной траектории профессионального развития;

оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников Образовательной организации, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

содействовать участию в стратегических партнёрских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путём внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации молодого/начинающего педагога к условиям осуществления педагогической деятельности в Образовательной организации, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;

ускорять процесс профессионального становления и развития наставляемого педагога, развитие его способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на него функциональные обязанности в соответствии с замещаемой должностью;

содействовать в выработке навыков профессионального поведения наставляемых педагогов, соответствующего профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным законодательством;

знакомить наставляемых педагогов с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе, направленными на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них должностные обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

2.3. Результатами функционирования системы наставничества являются:

2.3.1. В отношении наставляемых педагогов:

высокий уровень включённости наставляемых педагогов в педагогическую работу, общественную и культурную жизнь Образовательной организации;

измеримое улучшение личных показателей эффективности наставляемых педагогов, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций;

отсутствие или сокращение числа конфликтов наставляемых педагогов с ученическим и родительским сообществами;

наличие документально подтверждённых профессиональных достижений наставляемого педагога

(статьи, исследования, проекты, описания методических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах и др.);

повышение уровня удовлетворённости наставляемых педагогов собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния.

2.3.2. В отношении педагогов-наставников:

измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов-наставников, связанное с развитием профессиональных педагогических компетенций: анализа, обобщения и презентации собственного педагогического опыта, методических и коммуникативных компетенций;

наличие документально подтверждённых профессиональных достижений педагога-наставника (статьи, исследования, проекты, описания наставнических практик, участие и победы в профессиональных конкурсах наставников и др.);

повышение уровня удовлетворённости педагогов-наставников собственной работой и улучшение их психоэмоционального состояния.

2.3.3. В отношении образовательной организации:

рост/сохранение числа молодых/начинающих специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в образовательной организации;

положительное влияние на уровень профессионального мастерства и психологический климат в педагогическом коллективе, развитие продуктивных межличностных отношений, сотрудничества и кооперации в решении общих профессиональных задач и проблем;

2.3.4. В отношении обучающихся:

стабильно высокие образовательные результаты или их положительная динамика в учебных коллективах (классах), где работают наставляемые педагоги.

2.4. В Образовательной организации применяются различные формы наставничества по отношению к наставляемому или группе наставляемых: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и др. Выбор той или иной формы наставничества осуществляется в зависимости от цели персонализированной программы наставничества, имеющихся у молодого/начинающего педагога профессиональных затруднений, а также его профессиональных запросов и возможностей Образовательной организации для их удовлетворения.

2.5. В Образовательной организации применяются различные по формату взаимодействия наставника и наставляемого виды наставничества:

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное, или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определённые краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определённые усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить

немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединёнными общими проблемами и интересами, или обмена опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определённого продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определённым критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

Различные виды наставничества используются как самостоятельно, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество в форме «Учитель – учитель», «Руководитель – учитель» осуществляется в Образовательной организации в отношении:

выпускников образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, впервые принятых по основному месту работы в Образовательную организацию;

работников, впервые приступивших к исполнению педагогической должности в Образовательной организации как нового для них вида профессиональной деятельности;

молодых/начинающих педагогов со стажем от 1 до 3-х лет;

педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие;

педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности (далее – наставляемые).

3.2. Наставничество организуется на основании приказа руководителя Образовательной организации.

3.3. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя Образовательной организации сроком на один учебный год.

3.4. В соответствии с утверждёнными критериями отбора наставников (Приложение 1) к деятельности наставников привлекаются наиболее опытные, эффективные, авторитетные педагогические работники, имеющие стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, высокие результаты по одному или нескольким направлениям педагогической деятельности, обладающие коммуникативными навыками, способные и готовые делиться профессиональным опытом.

Привлечение педагогического работника к деятельности наставника осуществляется вне зависимости от его основного места работы и места работы наставляемого педагога в структуре МАОУ СОШ № 74 г. Ижевска.

3.5. За выполнение педагогическим работником функций наставника ему устанавливаются выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Образовательной организации на основании локальных нормативных актов Образовательной организации.

3.6. Замена наставника в течение учебного года может производиться на основании служебной записки самого наставника либо куратора реализации программ наставничества в следующих случаях:

при увольнении педагогического работника, выполняющего функции наставника, с основного места работы;

при переводе педагогического работника, выполняющего функции наставника, на иную должность;

по иным основаниям при наличии обстоятельств, препятствующих осуществлению процесса наставничества в отношении наставляемых, в том числе: низкое качество исполнения или неисполнение наставником возложенных на него обязанностей, привлечение наставника к дисциплинарной ответственности, отсутствие наставника на рабочем месте в течение более одного месяца в связи с его нахождением в ежегодном оплачиваемом или творческом отпуске или с его временной нетрудоспособностью.

3.7. Для размещения информации о реализации системы наставничества педагогических работников на официальном сайте Образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников и наставляемых (Приложение 2, 3), лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативно-правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в Образовательной организации и др.

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

3.8. Руководитель Образовательной организации:

издаёт локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Образовательной организации;

утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их списочный состав;

утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Образовательной организации;

издает приказ(ы) 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 партнёрстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.9. Куратор реализации программ наставничества:

назначается руководителем Образовательной организации из числа заместителей руководителя либо методистов; 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 состав школьного методического объединения наставников (при необходимости его создания);

разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в Образовательной организации;

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учёт) 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 объединением наставников и системным администратором;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными 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 Образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в Образовательной организации;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Образовательной организации, оценку вовлечённости педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации, формирует итоговый аналитический отчёт 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).

3.10. Методическое объединение наставников/комиссия/совет (при его наличии):

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в Образовательной организации;

ведёт учёт сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определённым вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников и т.п.);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в Образовательной организации;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

является открытой площадкой для осуществления консультационных, согласовательных функций и функций медиации;

совместно с руководителем Образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных и нематериальных стимулов поощрения наставников;

принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) Образовательной организации и социальных сетях (совместно с куратором и системным администратором).

4. Механизм реализации системы наставничества в Образовательной организации

4.1. Содержание наставнической деятельности определяется на основании результатов самодиагностики наставляемыми педагогами профессиональных компетенций, необходимых для успешного выполнения ими должностных обязанностей, а также внешней диагностики со стороны администрации Образовательной организации и наставника в соответствии с «Методикой диагностики профессиональных компетенций педагога» (Приложение 4).

Самодиагностика и внешний контроль проводятся в течение месяца в конце предыдущего или начале текущего учебного года.

4.2. С учётом выявленных профессиональных дефицитов наставляемый педагог совместно с наставником определяют направление наставнической деятельности, связанное с формированием или совершенствованием конкретных профессиональных компетенций наставляемого педагога.

4.3. Направление наставнической деятельности является основой для формирования персонализированной программы наставничества. Персонализированная программа наставничества (далее – ППН) включает 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

4.4. В Образовательной организации реализуются несколько видов персонализированных программ наставничества:

1 – программа адаптации молодого / начинающего педагога к профессиональной деятельности – в отношении педагогов, впервые приступивших к педагогической деятельности (Приложение 5);

2 – программа профессионального развития педагога – в отношении молодых/начинающих педагогов, имеющих стаж педагогической деятельности от 1 до 3-х лет, а также педагогов, имеющих стаж работы более 3-х лет, но ориентированных на дальнейшее профессиональное развитие либо нуждающихся в повышении качества и эффективности профессиональной деятельности (Приложение 6);

3 – краткосрочные программы наставничества, связанные с подготовкой педагогического работника к аттестации, к профессиональному конкурсу муниципального, регионального, федерального уровней, к участию в иных значимых для педагогического работника процедурах и мероприятиях, с обобщением и публикацией эффективного педагогического опыта и др.

4.5. Деятельность наставника осуществляется посредством различных форм взаимодействия с наставляемым:

индивидуальная работа наставника с наставляемым (посещение урока, индивидуальная консультация, экспертиза материалов и др.);

совместная работа с наставляемым (совместная разработка документов, дидактических и контрольных материалов, сценариев мероприятий, конспектов учебных занятий; обсуждение проблем и др.);

самостоятельная работа наставляемого по заданиям наставника (изучение методической литературы, разработка документов и методических материалов, конструирование урока, подготовка статьи, доклада, мастер-класса и др.).

4.6. Показателями эффективности работы наставника является успешное выполнение наставником совместно с наставляемым педагогом ППН, устранение профессиональных дефицитов и положительная динамика результатов педагогической деятельности наставляемого педагога. Оценка успешности деятельности наставника производится в соответствии с критериями оценки наставнической деятельности (Приложение 7).

4.7. Завершение ППН происходит в случае:

выполнения плана мероприятий ППН в полном объёме;

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

по инициативе куратора (в случае ненадлежащего исполнения ППН, в силу различных обстоятельств непреодолимой силы со стороны наставника и/или наставляемого).

4.8. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно изменение (продление, сокращение) срока реализации ППН или корректировка её содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

4.9. Практика наставничества, признанная эффективной согласно утверждённым критериям, подлежит обобщению, описанию и публикации на сайте Образовательной организации, а также представляется для публикации в периодических педагогических изданиях городского, регионального и федерального уровней.

4.10. За успешную работу в области наставничества и закрепление молодых/начинающих педагогов в Образовательной организации наставник может поощряться мерами материального и морального стимулирования, включая премии, ценные подарки, корпоративные, ведомственные, государственные награды в соответствии с российским законодательством.

5. Задачи, права и обязанности наставника и наставляемых

5.1. Для эффективной реализации программы наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение, которое фиксирует их задачи, права и обязанности, а также период реализации ППН, форму отчётности (Приложение 8).

5.2. Задачи наставника:

способствовать формированию у наставляемого потребности заниматься анализом процесса и результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к технологии проектирования и организации результативного образовательного процесса;

ориентировать наставляемого на творческое использование передового педагогического опыта и инновационных технологий в своей деятельности;

прививать наставляемому педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в Образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления наставляемого педагога;

содействовать формированию педагогического сообщества Образовательной организации.

5.3. Наставник обязан:

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

находиться во взаимодействии со всеми структурами Образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (школьные методические объединения, психологические службы, Школа молодого учителя, педагогический совет и пр.);

разрабатывать персонализированную программу наставничества (ППН) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары, в соответствии с которой осуществлять методическую помощь и поддержку и давать наставляемому конкретные задания с определённым сроком их выполнения;

оказывать методическую и практическую помощь наставляемому педагогу в процессе реализации ППН, осуществлять мониторинг его деятельности, своевременно выявлять допущенные ошибки и недостатки в работе, принимать меры к их устранению;

содействовать взаимодействию молодых/начинающих педагогов, направленному на совместное обсуждение и решение ими возникающих проблем, обмен эффективным опытом деятельности;

в конце учебного года по результатам наставничества представлять куратору реализации программ наставничества Образовательной организации отзыв о выполнении наставляемым педагогом мероприятий ППН, о деловых качествах наставляемого и его готовности к эффективному самостоятельному выполнению должностных обязанностей;

привлекать молодых/начинающих педагогов к участию в общественной жизни педагогического коллектива и профессиональных объединений (школьных методических объединений, творческих, проектных групп и др.), формировать у него ответственное отношение к служебной деятельности, а

также внимательное отношение к коллегам;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие наставляемого в мероприятиях различных видов и уровней (конференции, форумы и др.);

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение в процессе подготовки к ним;

внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

5.4. Наставник имеет право:

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

привлекать других специалистов для формирования и совершенствования компетенций наставляемого;

направлять руководителю Образовательной организации служебную записку по вопросу сложения с него обязанностей наставника в отношении наставляемого педагога в случае регулярного неисполнения последним мероприятий ППН.

5.5. Задачи наставляемого педагогического работника:

самодиагностика профессиональных достижений, затруднений и дефицитов;

участие в разработке и реализации под руководством наставника ППН;

текущая и итоговая рефлексия результатов реализации ППН, освоения профессиональных компетенций и повышения уровня педагогического мастерства.

5.6. Наставляемый педагог обязан:

знать Федеральный закон № 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;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Образовательной организации;

реализовывать мероприятия плана ППН в установленные сроки;

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

повышать уровень профессиональных знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения его должностных обязанностей;

устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;

проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учёбе;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы;

внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам программы наставничества.

5.7. Наставляемый педагог имеет право:

систематически повышать свой профессиональный уровень;

участвовать в составлении персонализированной программы наставничества;

пользоваться имеющейся в Образовательной организации нормативно-правовой, учебно-методической и иной документацией, оборудованием;

обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, профессиональной деятельностью, в соответствии с направлением наставнической деятельности, определённом в ППН.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем Образовательной

организации и действует бессрочно.

6.2. 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.

