

ПРИНЯТО
решением Педагогического совета
Протокол № 1 от 28.08.2021 года

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 155/1 от 03.09.2021 года



/Л.И. Борисова/

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве педагогических работников МКОУ «Абганеровская СШ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в целях профессиональной поддержки и сопровождения педагогических работников, оказания им помощи в повышении профессиональных компетенций посредством ознакомления с современными методиками и приемами, передачи педагогического опыта, в том числе в форме стажировки, вебинаров и мастер-классов и других мероприятий.

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями);
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 "Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам";
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 7.10.2020 года №2580-р);
- приказа комитета образования, науки и молодежной политики от 01 апреля 2021 года № 241 "О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования";
- приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 614 "Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области"
- приказа комитета образования, науки и молодежной политики от 19.07.21 года № 586 « О создании и функционирования региональной системы научно- методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области».

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

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

Наставник – педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении жизненных, личностных и профессиональных результатов, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самосовершенствования и самореализации наставляемого.

Наставляемый – педагогический работник, осваивающий новые или развивающий имеющиеся компетенции с помощью наставника; педагогический работник, обратившийся за помощью в преодолении собственных профессиональных дефицитов, затруднений или совершенствовании своего мастерства.

Куратор – сотрудник общеобразовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества и обеспечивает организационно-методическое сопровождение наставничества в образовательной организации.

Наставник-учитель/воспитатель – это педагог-профессионал, у которого наставляемый может получить совет, рекомендацию, помощь по совершенствованию качества своего преподавания.

Профессиональные дефициты — отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетентностей педагогических работников, вызывающие типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетентности педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Система наставничества в образовательной организации – это систематизированная форма корректирующего / стимулирующего воздействия на наставляемых более опытными педагогами путем оказания им помощи в овладении новыми компетенциями без отрыва от реальных задач и трудовых функций.

Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) — персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и формального образования.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель наставничества педагогических работников: создание системы методического сопровождения профессионального развития и роста педагогических работников, создание благоприятных условий для их успешной личной и профессиональной самореализации (как наставников, так и наставляемых).

2.2. Задачи наставничества педагогических работников:

- адаптация наставляемых к выполнению новых или более сложных трудовых функций, к условиям осуществления трудовой деятельности, приобщение к корпоративной культуре;
- создание условий для передачи педагогами-профессионалами наставляемым ценностно-смысловых ориентиров, традиций, лучших педагогических практик, обеспечивающих преемственность и культуросообразность развития региональной системы общего образования;
- создание условий для координации усилий разных специалистов-наставников по непрерывному развитию и саморазвитию наставляемых, раскрытию их потенциальных возможностей и дарований;
- создание открытой образовательной среды, создающей условия для проявления каждым образовательной активности, образовательной инициативы, профессиональной самореализации;
- ускорение процесса профессионального становления работников, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- развитие у педагогических работников интереса к осуществляемой профессиональной деятельности;

- развитие профессионально значимых качеств личности;

3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Внедрение наставничества в школе утверждается приказом директора школы.

3.1.1. Организация наставничества возлагается на директора, который осуществляет

следующие функции:

- определяет (предлагает) кандидатуру наставника;
- определяет число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество; утверждает индивидуальный план;
- утверждает отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

3.1.2. Директор школы в целях развития наставничества в организации обеспечивает: организацию повышения квалификации наставников; совершенствование наставнической деятельности в соответствии с потребностями организации; стимулирование положительных результатов наставнической деятельности;

3.1.3. Директор школы назначает куратора, к зоне ответственности которого относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация и контроль мероприятий в рамках наставничества педагогических работников;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставничества педагогических работников;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в образовательной организации и участие в его распространении.

3.2. На уровне школы составляется «Дорожная карта» по реализации наставничества педагогических работников.

3.3. Определяются наставники.

Требования к подбору наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- сформированные навыки по разъяснению, объяснению и инструктажу подопечных по тематике наставничества.

3.4. Наставничество устанавливается над следующими педагогическими работниками:

- впервые принятыми на работу и не имеющими необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей, в том числе выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования;
- принятыми на работу после продолжительного перерыва (более 6 месяцев) в осуществлении трудовой деятельности, в том числе по замещаемой должности (профессии);
- переведенными (назначенными) на другую должность (профессию), если выполнение ими новых должностных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и приобретения новых практических навыков;
- педагогическими работниками для ликвидации выявленных профессиональных дефицитов или совершенствования профессиональных компетенций.

3.5. Педагоги принимают участие в реализации наставничества добровольно, с их письменного согласия и заключения между наставником и наставляемым соглашения

3.6. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

3.7. Срок наставничества, определенный приказом организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Замена наставника производится приказом директора школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудового договора с наставником;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

3.9. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план).

3.10. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

3.11. В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

4. ВИДЫ И ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Виды наставничества

- Индивидуальное наставничество—за наставником закрепляется один наставляемый;
- групповое наставничество, при котором наставник руководит группой;
- коллективно-индивидуальное наставничество, при котором наставничество над одним наставляемым осуществляет коллектив (методический актив);

4.2. При работе с наставляемыми могут применяться следующие формы наставничества:

- классическое наставничество — наставником является успешный и опытный профессионал, который работает с менее опытным подопечным для улучшения работы, карьерного роста и налаживания горизонтальных коммуникаций;

- реверсивное наставничество - способствует получению новых знаний педагогическими и управленческими работниками.

- супервизия - сотрудничество двух профессионалов для критического анализа собственной работы;

- виртуальное наставничество - наставничество, при котором советы и рекомендации наставником предоставляются в режиме онлайн;

- партнерское наставничество — наставником является, равный по уровню подопечному, но с опытом работы в определенной области, которым сопровождаемый не обладает.

5. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Уровень	Субъект	Направление деятельности
ОО	Методические объединения,	-Обеспечение условий для повышения

	<p>профессиональные объединения педагогических работников образовательной организации.</p>	<p>уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение семинаров, мастер-классов, создание образовательной среды для проявления творческой активности педагогических работников; - развитие профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов; - организация взаимодействия и "горизонтального обучения" педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализация программ наставничества; - оказание помощи педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.
--	--	---

Наставник	Вариант наставников	Варианты наставляемых
Форма наставничества «Педагог-педагог»		

<p>Наставник-учитель (предметник)/воспитатель</p>	<p>Опытный педагог (в общем образовании учитель того же предметного направления, что и наставляемый учитель) имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь реализуемой наставляемым образовательной деятельности, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ, обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодой специалист (учитель, воспитатели т.д.), имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией образовательного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. • Педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально-педагогических условиях трудовой деятельности: учитель, демонстрирующий низкие образовательные результаты обучающихся; воспитатель, демонстрирующий низкие образовательные результаты воспитанников. • Любой педагогический работник, который через взаимодействие с наставником, а также при его помощи и поддержке решает конкретные задачи профессионально-личностного развития, приобретает новый опыт, расширяет свои возможности, повышает своё профессиональное мастерство.
---	--	--

<p>Наставник-классный руководитель</p>	<p>Опытный педагог, выполняющий функции классного руководителя, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор различных публикаций, в которых отражена собственная методическая система осуществления воспитывающей деятельности, ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, способный осуществить всестороннюю методическую помощь наставляемому в области классного руководства.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Молодой специалист (учитель или воспитатель), имеющий малый опыт работы – от 0 до 5 лет, испытывающий трудности с выполнением трудовых функций в качестве классного руководителя. • Опытный педагог, испытывающий трудности в реализации конкретных профессиональных задач в сложившихся социально-педагогических условиях трудовой деятельности в качестве классного руководителя.
--	--	--

6. Циклограмма реализации целевой модели наставничества

Дата	Мероприятия	Результат
сентябрь	Выявление педагогов, испытывающих профессиональный дефицит (проведение диагностики), желающих повысить уровень профессионального мастерства.	Список педагогов
октябрь	Закрепление за педагогическим работником педагога-наставника	приказ
октябрь	Разработка индивидуального образовательного маршрута для педагогического работника (совместно с педагогом-наставником)	Образовательные маршруты профессионального роста для наставляемых
октябрь-апрель	Прохождение педагогических работником индивидуального образовательного маршрута	Заполнена карта индивидуального образовательного маршрута с указанием того, что конкретно сделано по реализации каждого из направлений деятельности.
май-июнь	Анализ эффективности профессиональной деятельности педагогического работника	Соотнесены результаты с ранее поставленными целями и задачами, проведен анализ

7. МОНИТОРИНГ РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Мониторинг реализации многофункционального наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества.

Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник - наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам программы, так и отследить важные показатели

качественного изменения, динамику показателей социального благополучия внутри школы, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен SWOT-анализ (таблица 2) реализуемой программы наставничества.

Таблица 2

Факторы SWOT	Позитивные	Негативные
Внутренние	Сильные стороны	Слабые стороны
Внешние	Возможности	Угрозы

Сбор данных для построения SWOT-анализа осуществляется посредством анкеты.

SWOT-анализ рекомендуется проводить куратору программы.

Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- ликвидация профессиональных дефицитов и развитие профессиональных компетенций;
- качество изменений в образовательной деятельности участников программы наставничества;
- динамику образовательных результатов обучающихся.

