

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА С. РЕЙДОВО ИМЕНИ ГЕРОЯ
СОВЕТСКОГО СОЮЗА ИЛЬИЧЁВА ПЕТРА ИВАНОВИЧА
(МБОУ СОШ С. РЕЙДОВО ИМ. ИЛЬИЧЁВА П.И.)**

ПРИНЯТО

с учетом мнения Педагогического совета
МБОУ СОШ с. Рейдово им. Ильичёва П.И.
(протокол №16 от 29.08.2022 г.)



УТВЕРЖДАЮ

Директор
Ю.В. Балухтин
_____ г.
Приказ №90/1-од от «31» августа 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«О системе наставничества педагогических работников
в МБОУ СОШ с. Рейдово им. Ильичёва П.И.»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ с. Рейдово им. Ильичёва П.И. определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты, формы наставничества в целях обеспечения реализации мероприятий национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников системы образования Сахалинской области.

1.2. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ с. Рейдово им. Ильичёва П.И. разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657.

1.3. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами, деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по

итогах аттестации, обучение при введении новых технологий и инноваций, обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.4. В Положении используются следующие понятия и термины:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

Персонализированная программа наставничества – краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая 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.

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 наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование).

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированной(ой) программы наставничества.

1.5. Система наставничества ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа» в системе общего образования, в системе дополнительного образования – на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка»; в системе среднего профессионального образования – на реализацию федерального проекта «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

1.6. Система наставничества подразумевает необходимую совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персональной программы наставничества.

2. Цели, задачи и принципы системы наставничества педагогических работников

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях региона для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды и методическую поддержку педагогическим работникам образовательных организаций;

- содействовать созданию в образовательных организациях психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- содействовать развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на региональном, школьном и внешкольном уровнях;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

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

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

2.3. 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 нормативно-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;

- добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и 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 поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) 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: признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников

3.1. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;

- куратора по внедрению системы наставничества и реализации персонализированных программ наставничества (далее - куратор);

- наставников - педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

- педагога-психолога, в фокусе которого находятся организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы системы наставничества в образовательной организации включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;

- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;

- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;

- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;

- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций, направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Структурные компоненты системы наставничества педагогических работников образовательных организаций

4.1. Система наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов, обеспечивающих её внедрение в МБОУ СОШ с. Рейдово им. Ильичёва П.И.

4.2. В структуру системы наставничества входят:

4.2.1. Министерство образования Сахалинской области:

- осуществляет координацию внедрения и реализации системы наставничества в регионе;

- внедряет систему наставничества в государственных образовательных организациях;

- обеспечивает развитие материально-технической базы, инфраструктуры и кадрового потенциала для внедрения системы наставничества.

4.2.2. Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Сахалинской области» имени Заслуженного учителя Российской Федерации В. Д. Гуревича (далее - ГАОУ ДПО ИРОСО имени Заслуженного учителя РФ В. Д. Гуревича):

- осуществляет организационную, методическую, экспертно-консультационную и информационную поддержку участников внедрения и реализации системы наставничества;

- реализует мероприятия по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных формах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий;

- содействует распространению и внедрению лучших наставнических практик для педагогов и молодых специалистов;

- сопровождает деятельность образовательных организаций по реализации системы наставничества;

- обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в систему наставничества.

4.2.3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ДПО ИРОСО имени Заслуженного учителя РФ В. Д. Гуревича:

- формирует систему методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов

- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

5.3. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества может быть признано:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;
- актуализация кадрового резерва управленческих кадров;
- успешное прохождение аттестации педагогических работников и др.

5.4. При внедрении и реализации системы наставничества в МБОУ СОШ с. Рейдово им. Ильичёва П.И. возможны следующие риски:

- несформированность в педагогической среде восприятия наставничества как механизма профессионального роста педагогов;
- увеличение нагрузки на наставников и наставляемых;
- низкая мотивация наставников, недостаточно высокое качество наставнической деятельности и формализм в выполнении функций наставника;
- низкая мотивация наставляемых ввиду обновления требований, сопутствующих цифровой трансформации сферы образования.