УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора **МКОУ «Куземинская ООШ»**

от 01.09. 2023 г.№ 44

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**В МКОУ «Куземинская ООШ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в

**МКОУ «Куземинская ООШ»** определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления

наставничества (далее - Положение). Разработано в соответствии с нормативной

правовой базой в сфере образования и наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за

профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого

осуществляется наставническая деятельность в **МКОУ «Куземинская ООШ»**.

Наставляемый - участник системы 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.

Куратор - сотрудник образовательной организации 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 персонализированных(ой) программ(ы)

наставничества.

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 - это 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.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников

являются:

1) принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и

технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) 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;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации

программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной

нормативно-правовой базе;

4) 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;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении

и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и

наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к

личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех

субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к

внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных

стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на

сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого

индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими

равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей,

ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.4. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному

процессу в **МКОУ «Куземинская ООШ»** города Костромы. Решение об освобождении наставника и

наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях

плана реализации персонализированной программы наставничества принимает

директор лицея в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности

образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

**2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества**

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в **МКОУ «Куземинская ООШ»** - 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 **МКОУ «Куземинская ООШ»** психологически комфортной

образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного,

профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их

индивидуальной профессиональной траектории;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях

цифровой образовательной среды, востребованности использования современных

информационно-коммуникативных и педагогических технологий;

- содействовать увеличению числа закрепившихся в профессии педагогических

кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в

отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления

педагогической деятельности конкретной образовательной организации, ознакомление

с традициями и укладом школьной жизни, 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 педагога, в отношении

которых осуществляется наставничество, развитие их способности самостоятельно,

качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в

соответствии с замещаемой должностью;

- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагогов, в

отношении которых осуществляется наставничество, соответствующего

профессионально-этическим принципам, а также требованиям, установленным

законодательством;

- знакомить педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, 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. В **МКОУ «Куземинская ООШ»** применяются разнообразные формы

наставничества ("педагог - педагог", "руководитель образовательной организации -

педагог", "педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации" и

другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм

наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы

наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса

наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются

как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

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 определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен

приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и

достичь поставленных целей.

Ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию

всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

Скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с

наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью

построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими

проблемами и интересами или обменом опытом.

Традиционная форма наставничества ("один-на-один") - взаимодействие между более

опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного

времени.

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.

**3. Организация системы наставничества**

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора **МКОУ «Куземинская ООШ»**  «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических

работников в образовательной организации".

3.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия

приказом директора **МКОУ «Куземинская ООШ»**.

3.3. Директор:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы

наставничества педагогических работников в **МКОУ «Куземинская ООШ»**;

- издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении)

системы наставничества и организации наставничества педагогических работников в

образовательной организации;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору

наставников и наставляемых, а также утверждает их;

- 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 партнерстве,

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.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей

руководителя;

- 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 директору **МКОУ «Куземинская ООШ»** для утверждения состав

наставников;

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о

системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет)

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 с 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 директором **МКОУ «Куземинская ООШ»** мониторинг

реализации системы наставничества педагогических работников в лицее;

- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы

наставничества в лицее, оценку вовлеченности педагогов в различные формы

наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует

итоговый аналитический отчет 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).

**4. Права и обязанности наставника**

4.1. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников

**МКОУ «Куземинская ООШ»** 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 директору **МКОУ «Куземинская ООШ»** с

просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки

выполнения заданий.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации,

региональными и локальными нормативными правовыми актами **МКОУ «Куземинская ООШ»**  при осуществлении наставнической деятельности;

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную

жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального

кругозора, в т.ч. 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 региональных и

федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое

сопровождение.

**5. Права и обязанности наставляемого**

5.1. 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 **МКОУ «Куземинская ООШ»**;

- обращаться к куратору и директору **МКОУ «Куземинская ООШ»** с ходатайством о замене наставника.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 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;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка **МКОУ «Куземинская ООШ»**;

- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные

направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в

**МКОУ «Куземинская ООШ»**;

- 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;

- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;

- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы,

правильно строить свои взаимоотношения с ним.

**6. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении**

**которых осуществляется наставничество**

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным

критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника

должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия,

позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы

наставничества.

6.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием

куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется

наставничество, пары/группы утверждаются приказом директора **МКОУ «Куземинская ООШ»**.

**7. Завершение персонализированной программы наставничества**

7.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в

случае:

- завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в

полном объеме;

- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по

уважительным обстоятельствам);

- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной

программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника

и/или наставляемого - форс-мажора).

7.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества

педагогических работников.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов

возможно продление срока реализации персонализированной программы

наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий,

формы наставничества).

**8. Заключительные положения**

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем

образовательной организации и действует бессрочно.

8.2. 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