

Положение

о системе наставничества педагогических работников в Сумароковской основной школе

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях исполнения пункта 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», приказа Департамента образования и науки Костромской области от 28.09.2022 г. № 1563 «О системе наставничества педагогических работников государственных (муниципальных) образовательных организаций, расположенных на территории Костромской области»; в соответствии с письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «Об учете и использовании в работе методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» в срок до 1 ноября 2022 года, приказа отдела образования администрации Сусанинского муниципального района № 228/1 от 26.10.2022 г. «О системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сусанинского муниципального района».
2. Положение о системе наставничества педагогических работников определяет цели, задачи, организационные основы наставничества в соответствии с системой (целевой моделью) наставничества педагогических работников образовательных организаций.
3. Система наставничества ориентирована на реализацию федерального проекта «Современная школа», в системе дополнительного образования на реализацию федерального проекта «Успех каждого ребенка», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.
4. Нормативная правовая основа создания системы наставничества педагогических работников: 1) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2) Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» № 204 от 07 мая 2018 (с изменениями и дополнениями); 3) Национальный проект Российской Федерации «Образование»; 4) Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273 «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 г. № 2283 – р); 5) Приказ департамента образования и науки Костромской области от 25.02.2021 г. № 203 «Об утверждении Типового положения центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Костромской области и показателей деятельности центра». 6) Приказ департамента образования и науки Костромской области от 18.06.2020 года № 944 «Об утверждении Концепции развития методической работы в системе образования Костромской области».
5. Срок внедрения системы наставничества педагогических работников – 1 ноября 2022 года.
6. Показатель внедрения системы наставничества педагогических работников на 1 ноября 2022 года должен составить 100 %.

7. Основные понятия. 1) Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. 2) 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. 3) 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. 4) Наставляемый (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; будущий педагог, (студент вуза, колледжа) — 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. 5) Система наставничества педагогических работников является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников. Наставничество, как мера поддержки, гарантируется всем специалистам школы. 6) Система наставничества педагогических работников определяет необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

8. Система наставничества педагогических работников основывается на следующих принципах: 1) Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества; 2) Принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития; 3) Принцип вариативности предполагает возможность выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества; 4) 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. II. Цель и задачи

9. Цель наставничества – обеспечение непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

10. Задачи наставничества: 1) Создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; 2) Содействовать раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной

траектории; 3) Обеспечивать соответствующую помощь в формировании цифровой информационно – коммуникативной среды наставничества, направленной на взаимодействие административно – управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив; 4) Оказать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях; 5) Содействовать повышению правового и социально – профессионального статуса наставников; соблюдение гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых; 6) Способствовать формированию единого научно – методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

III. Организационная основа наставничества

11. Сумароковская основная школа: 1) Издаёт локальный акт о внедрении и реализации системы наставничества, утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников, дорожную карту и её реализацию и другие документы; 2) Определяет комплекс мероприятий, направленных на мотивацию и стимулирование и систему поощрений наставнической деятельности; 3) Организует контакты с РМК по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведении координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п); 4) Осуществляет организационное, учебно – методическое, материально – техническое, инфраструктурное обеспечение системы наставничества; 5) Создает условия по координации и мониторингу реализации системы наставничества; 6) В зависимости от особенностей работы и количества наставников/наставляемых определяются ответственные лица, кураторы реализации программ наставничества, которые назначаются руководителем образовательной организации.