**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ АПАНАСЕНКОВСКОГО**

 **МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

**ПРИКАЗ**

26 апреля 2022 года с. Дивное № 281

О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273 «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», в соответствии с методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08), приказа министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года №337-пр.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:
	1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Апанасенковского муниципального округа (далее - положение о системе наставничества).
	2. Типовое положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (далее — типовое положение).
2. Руководителям общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу образования администрации Апанасенковского муниципального округа, утвердить положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации на основании типового положения и организовать работу по созданию системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок не позднее 29 апреля 2022 года.
3. Рекомендовать руководителям муниципальных общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, расположенных на территории Апанасенковского муниципального округа утвердить положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной

организации на основании типового положения и организовать работу по созданию системы наставничества педагогических работников в образовательной организации в срок не позднее 29 апреля 2022 года.

1. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник отдела образования

администрации Апанасенковского

муниципального округа

Ставропольского края В.Г. Теслицкий

Утверждено

Приказом отдела

образования ААМОСК

26.04.2022 г. №281

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края

1. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедре­нию целевой модели наставничества в Апанасенковском муниципальном округе Ставропольского края и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.
2. Наставничество представляет собой форму обеспечения професси­онального становления, развития и адаптации к квалифицированному испол­нению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляет­ся наставничество.
3. Нормативно-правовая основа внедрения системы (целевой модели) наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЭ «Об образова­нии в Российской Федерации»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания еди­ной федеральной системы научно-методического сопровождения педагоги­ческих работников и управленческих кадров»;

методические рекомендации по разработке и внедрению системы (це­левой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08), приказ министерства образования Ставропольского края от 03 марта 2022 года №337-пр «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ставропольского края».

1. Понятия, используемые в Положении

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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения ква­лификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого об­раза самого себя как профессионала (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).

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников - эффективный инструмент профессионального роста педагогических работ­ников.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, под­ходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это дол­госрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосо­вершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

Куратор - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персона­лизированных программ наставничества.

Персонализированная программа наставничества (ППН) - комплекс ме­роприятий и формирующих их действий, направленный на организацию вза­имоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для полу­чения ожидаемых результатов.

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

1. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества
	1. Цели системы (целевой модели) наставничества:

передача социально значимого профессионального и личностного опы­та, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работ­ников;

создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для ре­ализации системы наставничества в образовательных организациях.

* 1. Задачи системы (целевой модели) наставничества: содействовать повышению правового и социально-профессионального

статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

содействовать созданию условий по совершенствованию педагогиче­ского мастерства работников, включающую работу с молодыми специали­стами;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, вза­имодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и ви­дов наставничества педагогических работников в образовательных организа­циях;

способствовать формированию единого научно-методического сопро­вождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и вне институциональном уровнях;

способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;

распространение передового опыта наставнической деятельности, луч­ших практик наставничества.

* 1. Система (целевая модель) наставничества основывается на следу­ющих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педа­гогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельно­сти, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

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;

принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

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.

1. Структура и субъекты системы (целевой модели) наставничества.

 Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставниче­ства распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур - образовательная организация Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края (организации общего, среднего профессионального и дополнительного образования);

Внешний контур:

министерство образования Ставропольского края;

государственное бюджетное учреждение дополнительного профессио­нального образования «Ставропольский краевой институт развития образо­вания, повышения квалификации и переподготовки работников образования» и его структурное подразделение Центр непрерывного повышения професси­онального мастерства педагогических работников Ставропольского края (да­лее - ЦНППМ);

отдел образования администрации Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края МКУО «Информационно-методический центр» Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края.

Образовательная организация:

утверждает Положение о системе наставничества педагогических ра­ботников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;

осуществляет организационное, учебно-методическое, материально- техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества, обеспечивает:

реализацию программ наставничества;

ведение персонифицированного учета наставляемых и наставников по формам;

представление данных по результатам мониторинга ЦНППМ; проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества профессиональных образовательных организаций;

реализацию кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

формирование баз данных программ наставничества и лучших практик; условия для повышения уровня профессионального мастерства педаго­гических работников, задействованных в реализации целевой модели настав­ничества, в формате непрерывного образования;

привлечение к реализации программ наставничества предприятий (ор­ганизаций), осуществляющих деятельность в Ставропольском крае, обеспе­чив участие работников предприятий (организаций) в программах наставни­чества в качестве наставников;

организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

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

* 1. Министерство образования Ставропольского края осуществляет общее руководство вопросами организации наставничества и обеспечивает систематическое рассмотрение вопросов организации наставничества и мо­ниторинг результатов.
	2. Государственное бюджетное учреждение дополнительного профес­сионального образования «Ставропольский краевой институт развития обра­зования, повышения квалификации и переподготовки работников образова­ния» оказывает содействие при внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества в Ставропольском крае по вопросам информацион­но-аналитического, научно-методического, учебно-методического сопровож­дения реализации системы (целевой модели) наставничества, в г.ч. по обуче­нию руководящих и педагогических работников образовательных организа­ций по проблемам внедрения системы наставничества.
	3. ЦНППМ осуществляет тьюторское сопровождения индивидуаль­ных образовательных маршрутов (далее - ИОМ) педагогических работников в образовательных организациях.

Задачи ЦНППМ:

формировать систему методического сопровождения освоения про­грамм дополнительного профессионального педагогического образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов на основе вы­явленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с приме­нением сетевых форм реализации программ;

облегчать перенос приобретенных (усовершенствованных) профессио­нальных компетенций в ежедневную педагогическую практику;

выявлять, систематизировать, отбирать и распространять новые и эф­фективные практики наставничества.

* 1. Отдел образования администрации Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края:

контролирует внедрение системы (целевой модели) наставничества в муниципальном округе;

создает надлежащие условия для совместной работы наставника и наставляемого;

определяет меры стимулирования эффективных наставников на муни­ципальном уровне.

1. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации си­стемы (целевой модели) наставничества педагогических работников в обра­зовательных организациях Ставропольского края

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества бу­дет способствовать формированию и обеспечению функционирования еди­ной федеральной системы научно-методического сопровождения педагоги­ческих работников и управленческих кадров Ставропольского края в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации си­стемы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореа­лизацию педагогических работников;

рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педаго­гов;

развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

методическое сопровождение системы наставничества образовательной организации;

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

1. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности

Ставропольского края

* 1. Для оценки эффективности наставнической деятельности прово­дится мониторинг, состоящий из двух этапов:
		1. Мониторинг процесса реализации персонализированной про­граммы наставничества, который оценивает:

результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады, исследования, конференции и др.

динамику успеваемости обучающихся;

социально-профессиональную активность наставляемого и др.

* + 1. Мониторинг влияния персонализированной программы настав­ничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персона­лизированной программы наставничества является:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

степень включенности наставляемого в инновационную деятельность

школы;

качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего ме­сто работы специалиста на новом месте работы.

Утверждено

приказом

министерства образования Ставропольского края от 03.03.2022 № 337-пр

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации

определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение). Разработано в соответствии с нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества.

* 1. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.

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, 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 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.

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;

1. принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общече­ловеческим ценностям;
2. 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;
3. принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для настав­ляемого индивидуальной траектории развития;
4. 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.

 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 и задачи системы наставничества. Формы наставничества

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. Задачи системы наставничества педагогических работников: содействовать созданию в образовательной организации психологически

комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскры­тию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов пу­тем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

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 партнерских 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 путем 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 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.

1. В образовательной организации применяются разнообразные

формы наставничества («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент», «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.

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 определенные краткосрочные резуль­таты. Наставляемый должен приложить определенные 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, объединенными общими проблемами и интересами или обменом 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 определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставля­емого по определенным 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.

1. Организация системы наставничества
	1. Наставничество организуется на основании приказа руководи­теля образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации».
	2. Педагогический работник назначается наставником с его пись­менного согласия приказом руководителя образовательной организации.
	3. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (примене­ния) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

издает 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;

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,

* 1. 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 руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников;

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

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;

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 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.

* 1. 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;

ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных катего­риях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закрепляет пары (группы) наставников и наставляемых по определенным 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).

* 1. Персонализированная программа наставничества 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 персонализированную программу наставничества (далее - программа). Программа может включать:

мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществля­ется наставничество, с рабочим местом и коллективом;

мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществля­ется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;

совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в

отношении которого осуществляется наставничество;

изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполне­ния должностных обязанностей;

выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставниче­ство, практических заданий;

перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществля­ется наставничество, профессиональных знаний и навыков;

перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей; другие мероприятия по наставничеству.

Программа составляется наставником не позднее 10 дней со дня утвер­ждения его кандидатуры приказом организации. Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество, знакомится с программой.

В зависимости от производственных условий наставник и лицо, в отно­шении которого осуществляется наставничество, могут быть освобождены от выполнения непосредственных должностных обязанностей в условиях форс- мажора.

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

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.

* 1. Назначение наставников осуществляется:

на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

не позднее 30 календарных дней со дня фактического допущения к работе лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

приказом организации или иным документом, предусмотренным локаль­ными актами организации.

Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

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 единовременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

* 1. Замена наставника производится в следующих случаях: прекращение трудового договора с наставником;

перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;

просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

неисполнение наставником функций наставничества или своих долж­ностных обязанностей;

возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

Замена наставника осуществляется приказом организации.

Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

1. Права и обязанности наставника
	1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации 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 руководителю образовательной ор­ганизации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

* 1. Обязанности наставника:

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 (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

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, организовать 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.

1. Права и обязанности наставляемого
	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 образова­тельной организации;

обращаться к куратору и руководителю образовательной органи­зации с ходатайством о замене наставника.

* 1. Обязанности наставляемого:

изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЭ «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 образовательной организации;

знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основ­ные направления профессиональной деятельности, полномочия и организа­цию работы в образовательной организации;

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.

1. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отноше­нии которых осуществляется наставничество
	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 руководителя образо­вательной организации.

1. Завершение персонализированной программы наставничества
	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).

* 1. 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).

1. Условия публикации результатов персонализированной про­граммы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации
	1. Для размещения информации о реализации персонализирован­ной программы 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, 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.

* 1. Результаты персонализированных программ наставничества пе­дагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.
1. Заключительные положения
	1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.
	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.