**<https://co-ustkubinskij-r19.gosweb.gosuslugi.ru/netcat/admin/#module.gw_data_entry.edit(65)>**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УСТЬ-КУБИНСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»**

**ПРИКАЗ**

от 15.09.2022 г. № 219-ОД

с. Устье

|  |
| --- |
| Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников ОО |

На основании письма Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 г. № МР – 42/02, распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145, методическим рекомендациям по внедрению методологии наставничества, приказа Департамента образования области № 2263 от 23.08.2022 года

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение о системе наставничества педагогических работников ( приложение 1).

2.Утвердить «дорожную карту» реализации Положения о системе наставничества в 2022-2023 учебном году ( приложение 2).

3.Утвердить пары педагогов для реализации индивидуальных маршрутов наставничества. (приложение 3).

4.Определить куратором реализации мероприятий «дорожной карты» В.Г.Монаркину, старшего методиста учреждения.

Директор Л.В.Андреева

**Приложение 1**

**от 15.09.2022 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**o наставничестве для педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по реализации**

**программ дошкольного, начального, основного и среднего звена.**

**1.Общие положения**

* 1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических

работников в МАОУ «Усть-Кубинский центр образования» определяет цели,

задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее - Положение).

Разработано в соответствии с правовыми актами Российской Федерации, регулирующими правоотношения 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.

* 1. 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;

-принцип 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 и пр. 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 педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

* 1. 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.

1. **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 должностнойадаптации 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») 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:

o внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

внедрении мер стимулирования наставничества;

программе мониторинга работы «наставник - наставляемый».

* 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, связанныхс 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, методистов;

* + 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 для утверждения (при необходимости его создания);
  + разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
  + 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 совместно со школьным методическим советом наставников и 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 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 (совместно с системным администратором).
  1. Педагог- наставник:
* совместно с куратором проектирует индивидуальный план сопровождения;
* разрабатывает, апробирует и реализует персонализированную программу наставничества, содержание которой соответствует запросу наставляемого;
* принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

-осуществляет подготовку наставляемого к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическимконференциям, фестивалям и т.д.;

-осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированной программы наставничества;

* участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении программы наставничества.

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;

-осуществлять включение молодого 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 деятельностью наставляемого, вносить предложения о его

применении мер дисциплинарного воздействия;

педагогической поощрении или

- 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-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 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.
  1. 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 наставничеста.**
   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/педагога 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. Информация о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников размещается на сайте и в сети Интернет.

8.2.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 законодательнымии иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

Приложение 2

от 15.09.2022 г. № 219

**ПЛАН (ДОРОЖНАЯ КАРТА)**

реализации внедрения целевой модели наставничества

МАОУ «Усть-Кубинский центр образования»

**в 2022-2023 учебном году**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Мероприятие** | **Сроки** | **Ответственные** |
| 1. | Определение куратора реализации программы наставничества в центре образования | Сентябрь  2022 г | Л.В.Андреева, директор центра образования |
| 2. | Разработка положения о наставничестве. | Сентябрь  2022 г. | В.Г.Монаркина, старший методист |
| 3. | Выбор форм наставничества, реализуемых в рамках текущей программы наставничества | Сентябрь  2022 г. | Администрация центра образования |
| 4. | Определение обучающихся, групп обучающихся, которые будут охвачены программой наставничества, перечня программ дополнительного образования и внеурочной деятельности, которые будут включены в программу наставничества. | Сентябрь  2022 г. | Л.В.Андреева, директор центра образования, Куратор,  В.Г.Монаркина, старший методист |
| 4. | Разработка индивидуальных программ наставничества. | Сентябрь 2022 г. | Педагоги-наставники  В.Г.Монаркина, старший методист |
| 5. | Информирование педагогического сообщества образовательной организации о внедрении программы наставничества. | В течение года. | Администрация центра образования |
| 6. | Мониторинг реализации программ наставничества. | По полугодиям. | Администрация центра образования |
| 9. | Представление лучших практик наставничества. | По итогам учебного года. В рамках общешкольных мероприятий, заседаний методического совета, методических объединений | В.Г.Монаркина, старший методист, педагоги-наставники |
| 10. | Торжественное чествование педагогов-наставников. | В рамках торжественных мероприятий. | Л.В.Андреева, директор центра образования |
| 11. | Обучение педагогов – наставников. По плану-графику АОУ ВО ДПО «ВИРО», на образовательных Интернет-платформах. | В течение учебного года | В.Г.Монаркина, старший методист |
| 12. | Формирование базы данных лучших практик наставничества, наставников, наставляемых. | Постоянно. | В.Г.Монаркина, старший методист |

Приложение 3

от 15.09.2022 г. № 219

Реестр

пар педагогов-наставников и наставляемых.

Ришко Елена Борисовна, учитель начальных классов, - наставник.

Морозова Людмила Александровна, учитель начальных классов,- наставляемый.

Смирнова Елена Генриховна, учитель физической культуры, - наставник.

Шаганова Анна Андреевна, учитель физической культуры, - наставляемый.

Лопичева Инна Владимировна, воспитатель – наставник.

Долганова Ольга Геннадьевна, воспитатель – наставляемый.