



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа №75»**

Рассмотрено на Педагогическом совете
Протокол № 1 от 29.08.2024 года.

«Утверждаю»
Директор МБОУ СОШ № 75
_____ И.В. Добровольская
Приказ № 129-од от 30.08.2024 г.

**Положение
о системе наставничества педагогических работников
МБОУ СОШ № 75**

г. НОВОСИБИРСК, 2024

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников (далее - Положение) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 75» (далее – МБОУ СОШ № 75) определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества, ожидаемые результаты в МБОУ СОШ № 75.

1.2. Положение разработано на основе Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (Письмо Общероссийского Профсоюза образования № 657 от 21.12.2021 и Министерства просвещения Российской Федерации № АЗ-1128/08 от 21.12.2021), в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- Приказ Минтруда России от 18.10.2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в

дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель);

- Приказ Минтруда России от 22.09.2021 года № 652 н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2019 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Приказом министерства образования Новосибирской области от 25.03.2022 года № 564 «Об утверждении примерного положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Новосибирской области»;
- Приказом департамента образования мэрии города Новосибирска от 09.03.2021 года № 0168 - од «Об утверждении Положения о наставничестве для вновь назначенных руководителей и педагогов муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования мэрии города Новосибирска».

1.3. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях, вновь прибывшими учителями или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставником может являться опытный учитель, обладающий высокими

профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.4. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у подшефных специалистов необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.5. Школьное наставничество согласуется с принципами и формами научно-методической работы школы и реализует деятельность программы развития кадрового потенциала.

1.6. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - педагогический работник или опытный руководитель, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность, 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 системы/ 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 (начинающий руководитель, молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое профильное образование).

Куратор - сотрудник организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - общеобразовательные и профессиональные образовательные организации, учреждения высшего образования, 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 - 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.

1.7. Методологические основы системы (целевой модели) наставничества

Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

- социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым

поколениям педагогических работников и управленческих кадров;

- элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;
- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства или управленческих компетенций работников, включающую работу с *молодыми специалистами*, деятельность по *адаптации педагогических кадров в новой организации*, работу с педагогическими работниками и управленческими кадрами *при вхождении в новую должность*, организацию работы с кадрами *по итогам аттестации*, *обучение при введении новых технологий и инноваций*; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.8. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности - применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников и управленческих кадров;
- принцип системности и стратегической целостности - разработка и реализация практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;
- принцип легитимности - соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, законодательству Новосибирской области, данному Положению;
- принцип обеспечения суверенных прав личности - 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 - соблюдения прав и свобод, равенства педагогов

предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогических работников и управленческих кадров, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса, независимо от ролевой позиции в системе наставничества, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

- принцип аксиологичности - формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;
- принцип личной ответственности - 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 - сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;
- принцип равенства - наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

1.9. Наставничество как мера поддержки молодых специалистов гарантируется им наряду с отсутствием испытательного срока при приеме на работу впервые, содействием в трудоустройстве, созданием условий для повышения квалификации и профессионального роста, различными доплатами к заработной плате, пособиями и иными выплатами. Меры поддержки молодых специалистов устанавливаются федеральным, региональным и муниципальным законодательством, а также могут предоставляться согласно отраслевым соглашениям и локальным актам работодателя.

1.10. Характерными особенностями системы наставничества МБОУ СОШ № 75 являются:

- субъект - субъектное взаимодействие наставника и наставляемого;
- личностно-ориентированная направленность;
- выстраивание практик наставничества с использованием интернет - среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета;
- интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества управленческих кадров, педагогов с учетом государственной политики в сфере образования;
- направленность на оказание всесторонней помощи посредством разнообразных форм и видов наставничества.

1.11. 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. Цели и задачи наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников - реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБОУ СОШ № 75, способствующей приобретению необходимых компетенций, 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:

- содействовать созданию в организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала наставляемых путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;
- оказывать помощь в освоении цифровой образовательной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников организации, муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, управленческих кадров;
- содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на институциональном и вне институциональных уровнях;
- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникационных 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 организации, ознакомление с традициями и укладом жизни учреждения, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков вновь педагога, в отношении которого осуществляется наставничество;
- ускорять процесс профессионального становления педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, осуществлять развитие способностей

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, работы в коллективе, обеспечивающими повышение уровня их профессиональных компетенций.

2.3. В организации применяются разнообразные формы наставничества («опытный педагог - начинающий педагог», «педагог - педагог») по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих 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.

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 (в том числе в рамках школьной методической площадки школы).

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, обмениваться 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 «педагог - педагог» - способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «педагогпрофессионал - педагог, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы наставничества

Система наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации

в МБОУ СОШ № 75 персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.1. Кадровые условия и ресурсы.

Кадровые условия предполагают наличие в МБОУ СОШ № 75:

- руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества; - наставников - педагогов, которые:
- демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности;
- педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в МБОУ СОШ № 75 включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- цифровую образовательную среду наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;

- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

3.3. Материально-технические условия и ресурсы.

- кабинеты для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- чаты в мессенджере «телеграмм», облачное хранилище на «Яндекс. Диске»;
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi; - средства для организации видео-конференц-связи (ВКС).

3.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

3.4.1. Материальное (денежное) стимулирование предполагает выплаты компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности в рамках реализации положения об оплате труда МБОУ СОШ № 75.

3.4.2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях),

представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

3.5. Психолого-педагогические условия:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно - ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества;
- психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;
- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

4. Организация системы наставничества

4.1. Порядок организации и осуществления наставничества «педагог - начинающий педагог». Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 75».

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя МБОУ СОШ № 75.

4.3. Руководитель МБОУ СОШ № 75:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- издает локальные акты организации о внедрении (применении) системы (целевой

модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников;

- 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 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;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем МБОУ СОШ № 75 из числа заместителей руководителя;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в МБОУ СОШ № 75 педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ № 75 в соответствии с приложением к Положению;
- совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернета» - официального сайта организации/страницы, социальных сетей;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ

наставничества;

- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно с методическим советом наставников и системным администратором;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках, с привлечением наставников из других учреждений;
- организует совместно с руководителем МБОУ СОШ № 75 мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;
- осуществляет оценку результативности реализации системы наставничества в МБОУ СОШ № 75, 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).

4.5. Порядок организации и осуществления наставничества «педагог - педагог»

В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

Взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации».

На первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными

личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями руководителя МБОУ СОШ № 75 («у меня плохо налаживаются контакты с коллегами», «я испытываю сложности во время уроков, особенно при посещении урока руководством школы» и пр., «я не знаю, как разговаривать с родителями в конфликтных ситуациях» и т.д.).

Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые подчеркнут бы уникальность, нестандартность и неповторимость личности педагога, испытывающего проблемы социального характера, его незаменимость в решении определенных проблем.

Взаимодействие *«педагог-новатор - консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым - выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста эксперта инновационных процессов в МБОУ СОШ № 75, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на муниципальном уровне (во внешнем контуре).

Взаимодействие *«опытный предметник - начинающий предметник»*, которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием

успешного наставничества является вовлечение начинающего педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом. Особую роль в форме наставничества «педагог-педагог» в перспективе будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника (педагога МБОУ СОШ № 75):

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников 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 с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.2. Обязанности наставника (педагога МБОУ СОШ № 75):

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами организации при осуществлении наставнической деятельности;
- совместно с педагогическим работником составить персонализированную программу наставничества;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами 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 том числе 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 педагогической 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 муниципальных, региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение;
- по окончании периода осуществления наставничества подготовить заключение об итогах выполнения персонализированной программы наставничества начинающим педагогом/педагогом.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. Права наставляемого (начинающего педагога/педагога МБОУ СОШ № 75):

- 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 МБОУ СОШ № 75;
- обращаться к куратору и руководителю МБОУ СОШ № 75 с ходатайством о замене наставника.

6.2. Обязанности наставляемого (начинающего педагога/педагога МБОУ СОШ № 75):

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 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 МБОУ СОШ № 75;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в МБОУ СОШ № 75;
- 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;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7. Процесс формирования пар (групп) наставников

7.1. 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.

7.2. Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя организации.

8. Завершение персонализированной программы наставничества

8.1. 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).

8.2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества.

По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

9. Подведение итогов осуществления наставничества

9.1. Подведение итогов осуществления наставничества для начинающих педагогов/педагогов

9.2.1. Не позднее пяти рабочих дней со дня завершения периода осуществления наставничества отчетные документы представляются наставником (опытным педагогом) руководителю МБОУ СОШ № 75.

9.2.2. Не позднее пяти рабочих дней со дня завершения периода осуществления наставничества руководитель МБОУ СОШ № 75:

- рассматривает (заслушивает) отчеты наставников;
- анализирует результаты работы наставников по достижению задач, установленных Положением.

9.2.3. Выполнение функций наставника учитывается при:

- назначении на вышестоящую должность;
- поощрении наставников в случае признания наставничества успешным.

10. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте МБОУ СОШ № 75

10.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников в информационно - телекоммуникационной сети «Интернета» на официальном сайте организации (далее - сайт) создается специальный раздел.

10.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в организации публикуются после их завершения.

11. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения системы наставничества

11.1. В результате внедрения и реализации системы наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию наставляемых педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества МБОУ СОШ № 75;
- цифровую образовательную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

11.2. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах в рамках ВСОКО МБОУ СОШ № 75.

12. Заключительные положения

12.1. Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора МБОУ СОШ № 75 и действует бессрочно.

12.2. В 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 регионального и муниципального уровней.

**ДОРОЖНАЯ КАРТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МБОУ СОШ № 75**

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ПЕДАГОГЕ

Ф.И.О: _____
Образование: _____
Стаж педагогической работы: _____
В данной должности: _____
В данной организации: _____
Квалификационная категория: _____
Педагогическая нагрузка: _____
Внеурочная деятельность: _____
Классное руководство: _____

**2. ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РОСТА**

Тема самообразования:

Период работы над темой: _____

Цель:

Задачи:

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
ОБ ИТОГАХ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА

(Ф. И. О., должность сотрудника)

Период осуществления наставничества с _____ по _____

Краткая характеристика

Вывод:

Рекомендации педагогическому работнику по результатам осуществления наставничества

Наставник: _____ «_____» _____ 20__ г.
(должность, Ф. И. О., подпись)

С выводами ознакомлен: _____ «_____» _____ 20__ г.
(должность, Ф. И. О., подпись)

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА СОПРОВОЖДЕНИЯ «ПЕДАГОГ- ПЕДАГОГ»

Фамилия, имя, отчество: _____

Образовательная организация _____

Должность _____

Сроки реализации программы: _____

№ п/п	Мероприятия по сопровождению	Сроки выполнения	Подпись
1.	Изучение современных тенденций модернизации образования, изучение нормативно-правовой документации регулирующей деятельность педагога		
2.	Изучение современных образовательных технологий		
3.	Проведение мастер-классов, семинаров-практикумов. Участие педагога в деловых играх, тренингах, дискуссиях		
4.	Посещение и взаимопосещение уроков и внеурочных мероприятий		
5.	Изучение механизмов и приемов по формированию благоприятного психологического климата в детском коллективе		
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства		
7.	Транслирование опыта на заседаниях педагогического совета и методического объединения		
8.	Разработка плана саморазвития (или индивидуальной программы самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки		

Индивидуальную программу сопровождения разработали:

Наставник _____

дата, ФИО, подпись

Педагог _____

дата, ФИО, подпись

ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННАЯ ПРОГРАММА СОПРОВОЖДЕНИЯ «ПЕДАГОГ – НАЧИНАЮЩИЙ ПЕДАГОГ»

Фамилия, имя, отчество: _____

Образовательная организация _____

Должность _____

Сроки реализации программы: _____

№ п/п	Мероприятия по сопровождению	Сроки выполнения	Подпись
1.	Ознакомление с организационной структурой МБОУ СОШ № 75		
2.	Ознакомление с основными правовыми актами, регламентирующими деятельность работника		
3.	Изучение законодательства, необходимого для исполнения должностных обязанностей		
4.	Ознакомление с документооборотом, изучение единых требований к организации работы с документами		
5.	Ознакомление с Кодексом профессиональной этики педагогических работников		
6.	Консультирование при написании КТП по предмету		
7.	Составление технологических карт уроков, конспекта урока		
8.	Посещение наставником уроков молодого педагога и анализ уроков		
9.	Посещение уроков наставника и других педагогов		
10.	Участие молодого педагога во всех внутришкольных семинарах, заседаниях ШМО и т.п., способствующих профессиональному развитию		
11.	Консультирование по актуальным вопросам воспитания и обучения (поддержание дисциплины на уроках, взаимодействие с родителями обучающихся)		
12.	Изучение форм и методов обучения детей с ОВЗ		

Индивидуальную программу сопровождения разработали:

Наставник _____
дата, ФИО, подпись

Педагог _____
дата, ФИО, подпись