

## **Положение о реализации целевой модели наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательной организации.**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о системе наставничества по форме «педагог - педагог» в школе (далее - Положение) разработано на основании распоряжения министерства образования Архангельской области от 22 марта 2022 года №483 «О внедрении системы (целевой модели наставничества по форме «педагог- педагог в Архангельской области» и с учетом положения, утвержденного данным распоряжением.

1.2. Настоящее Положение определяет основные понятия, цель, задачи, организацию деятельности, права и обязанности участников системы наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательной организации.

1.3. Система наставничества по форме «педагог-педагог» является компонентом школьной и региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

### **2. Основные понятия**

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 («педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - студент педагогического вуза/колледжа» «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», «социальный партнер — педагогический работник образовательных организаций СПО и дополнительного образования).

Форма наставничества «педагог - педагог» предполагает взаимодействие педагогических работников образовательной организации по модели «опытный педагог - молодой специалист», «лидер педагогического сообщества — педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации», «педагог-новатор - консервативный педагог», «опытный предметник - неопытный предметник».

Персонализированная программа наставничества - документ, который включает описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и поддержку его сильных сторон.

Наставник (в форме «педагог - педагог») - педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации.



Наставляемый (в форме «педагог - педагог») - педагог, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый профессиональный опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

Куратор - сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию и развитие практики наставничества.

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

Система наставничества - комплекс мер, предполагающих совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

### **3. Цели, задачи наставничества по форме «педагог - педагог»**

3.1. Основная цель системы наставничества в образовательной организации по форме «педагог - педагог» - создание системы правовых, организационно педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогов, их самореализации и закрепления в профессии.

3.2. Основные задачи:

участие в едином образовательном педагогическом пространстве на муниципальном и региональных уровнях, включая региональную цифровую информационно - коммуникативную среду наставничества;

оказание методической помощи кураторам наставничества, участникам персонализированных программ наставничества по форме «педагог — педагог»;

привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности закрепление учителей в образовательной организации;

оказание методической помощи педагогам при реализации инновационной деятельности;

ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;

адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательной организации, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

выявление и распространения лучшей образовательной практики в системе наставничества по форме «педагог - педагог».

### **4. Организация деятельности по внедрению и развитию наставничества по форме «педагог - педагог»**

4.1. Организация наставничества по форме «педагог - педагог» на уровне образовательной организации включает:

разработку и утверждение локальных актов о внедрении и организации наставничества;

разработку и утверждение локальных актов, регламентирующих меры стимулирования педагогических работников, включенных в систему наставничества на региональном уровне;

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

осуществление организационного, учебно-методического, материально- технического и инфраструктурного обеспечения системы наставничества по форме «педагог - педагог»;



реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества по форме «педагог - педагог»;

назначение куратора внедрения системы наставничества в образовательной организации;

проведение мониторинга развития системы наставничества в образовательной организации;

обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

взаимодействие со структурными подразделениями Института, муниципальными и государственными органами управления в сфере образования Архангельской области по проблемам наставничества

(заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, и т.п.);

формирование предложений по повышению эффективности системы наставничества по форме «педагог - педагог» в Архангельской области.

4.2. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы

4.3. Заместитель директора по УВР подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, стаж педагогической деятельности не менее 5 лет

4.4. Кандидатура наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовываются с заместителем директора по УВР.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

4.6. Работа пары «педагог- педагог» планируется на срок не менее 1 года.

4.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации ;
- учителям , реализующим новые УМК, инновационные проекты, осваивающие частные методики, воспитательные программы и т.п.

4.8. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы наставничества по форме «педагог - педагог» осуществляет руководитель образовательной организации.

## **5. Права и обязанности участников наставничества по форме «педагог - педагог»**

5.1. Права и обязанности наставника:

5.1.1. 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.

#### 5.1.2. 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 методические объединения, 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 преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах, оказывать ему информационно методическую поддержку.

#### 5.2. Права и обязанности наставляемого:

##### 5.2.1 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.

##### 5.2.2 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;

учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, строить свои взаимоотношения с ним.

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается директором школы.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом директора школы.