Приложение № 1 к приказу

№ 118/2 от 02.09.2024 года

# Положение

**о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации**

Настоящее положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации МАОУ Гимназия №4 регулирует реализацию механизма и порядка осуществления наставничества молодых педагогов (до 5 лет).

# Общие положения

* 1. В соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».
	2. Основой системы наставничества является часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающая работу с молодыми специалистами.
	3. Наставничество представляет собой индивидуальную форму работы опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.
	4. Наставник – опытный преподаватель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставники назначаются из числа высококвалифицированных сотрудников, уполномоченных в индивидуальном порядке вести работу по адаптации молодых специалистов и коллег к профессиональной деятельности и профессиональному развитию, имеющий стаж работы не менее 5 лет.

# Цель и задачи наставничества. Формы наставничества

* 1. Цель наставничества – подготовка молодого педагога к самостоятельному исполнению своих обязанностей в соответствии с педагогический направленностью.
	2. Задачи наставничества педагогических работников:
		+ создать психологически комфортную образовательную среду наставничества, способствующую раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов.
		+ оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки молодых специалистов образовательной организации.
		+ 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.
	3. В МАОУ Гимназия №4 применяется форма наставничества («педагог – педагог», по отношению к наставнику. Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда молодой специалист нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для молодого специалиста.

# Организация системы наставничества

* 1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы «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. Куратор реализации программ наставничества назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя, либо руководителей МО Гимназии, либо педагога высшей квалификационной категории;
	4. Кандидатуры наставников: педагогические работники, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, имеющими системное представление о работе в целом, обладающими коммуникативными навыками, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.
	5. Школьные методические объединения представляют кандидатуры педагогов – наставников, на методическом совете школы данные кандидатуры утверждаются.
	6. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников школы:
		+ впервые принятыми преподавателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
		+ выпускниками образовательных организаций высшего образования, прибывшими в образовательную организацию;
		+ выпускниками непедагогических профессиональных образовательных организаций, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
		+ преподавателями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
		+ преподавателями, нуждающимися в дополнительной подготовке к проведению занятий в определенной группе (по определенной тематике).
	7. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.
	8. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:
		+ увольнения наставника;
		+ перевода наставника на другую работу;
		+ привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
		+ психологической несовместимости наставника и наставляемого.
	9. Наставничество осуществляется на протяжении двух лет до аттестации работника на соответствие должности. Наставничество может быть прекращено по обоюдному согласию по истечении одного года в случае достижение целей и задач индивидуальной программы развития молодого специалиста.
	10. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение целей и задач молодым преподавателем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.
	11. Индивидуальная программа развития молодого специалиста составляется совместно наставником и наставляемым, отражает основные профессиональные дефициты/ затруднения, способы и сроки их устранения. Программа корректируется каждые полгода.

# 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/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, 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 региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

# 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.
	2. Обязанности наставляемого:
		+ изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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.

# 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 опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
		+ у наставнической пары должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары утверждаются приказом директора школы.

# 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).
	2. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.
	3. По обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

# 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).
	2. 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.

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

# Заключительные положения

* 1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором школы 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.