

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа «Город Архангельск»
«Гимназия № 21 имени лауреата Нобелевской премии И.А. Бродского»**

ПРИКАЗ

«21» апреля 2023 г.

№ 125-Р

О принятии Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МБОУ Гимназия № 21

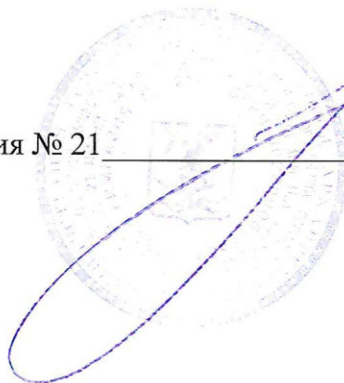
В соответствии с «Дорожной картой» по внедрению и реализации системы (целевой модели) наставничества по форме "педагог-педагог" в муниципальных образовательных учреждениях, находящихся в ведении департамента образования Администрации городского округа "Город Архангельск", на 2023 – 2025 гг., на основании решения Педагогического совета № 2 от 17.04.2023

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить куратором внедрения Целевой модели наставничества Правилу О.А., заместителя директора по УВР.
2. Возложить ответственность за организационное, методическое и аналитическое сопровождение и мониторинг внедрения Целевой модели наставничества на Правилу О.А., заместителя директора по УВР.
3. Правилу О.А., заместителя директора по УВР, обеспечить создание условий для внедрения и реализации Целевой модели наставничества.
4. Утвердить Положение о реализации целевой модели наставничества в МБОУ Гимназия № 21 (Приложение № 1).

Директор МБОУ Гимназия № 21

А.А.Сорокин



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа «Город Архангельск» «Гимназия № 21 имени лауреата Нобелевской
премии И.А. Бродского»**

РАССМОТРЕНО

на заседании
Педагогического совета
№ 2 от 17.04.2023

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБОУ
Гимназия № 21
№ 125-Р от 21.04.2023

**Положение
о системе (целевой модели) наставничества
педагогических работников МБОУ Гимназия № 21**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ Гимназия № 21 определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества (далее – Положение).

1.2. Термины и определения:

Наставник – участник системы (целевой модели) наставничества, имеющий успешный профессиональный опыт, готовый и компетентный поделиться им, ответственный за профессиональное и должностное совершенствование наставляемого.

Наставляемый – участник системы (целевой модели) наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые профессиональные компетенции, добивается предсказуемых результатов, реализуя тем самым свои профессиональные запросы.

Куратор – сотрудник гимназии, который отвечает за организацию системы (целевой модели) наставничества и реализацию персонализированных программ наставничества.

Наставничество – процесс сопровождения профессионального становления, развития и адаптации педагогического работника к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Форма наставничества – способ реализации системы (целевой модели) наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Персонализированная программа наставничества – это программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, профессионального запроса наставляемого и перечень мероприятий, нацеленных на разрешение выявленного запроса наставляемого, а также результатов наставничества.

1.3. Принципы наставничества:

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 уровне гимназии;

принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации персонализированной 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 персональной 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 (целевой модели) наставничества.

1.4. Участие в системе (целевой модели) наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу гимназии.

2. Цель и задачи системы (целевой модели) наставничества

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по сопровождению педагогического работника в МБОУ Гимназия № 21, способствующему его непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества педагогических работников: содействовать созданию в гимназии психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей личностному, профессиональному, творческому развитию педагогов путем проектирования их персональной траектории;

оказывать помощь в освоении цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития и методической поддержки педагогических работников гимназии, региональных систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на уровне гимназии и за его пределами;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и актуальных 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, ознакомление с традициями и укладом жизни гимназии, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;

обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний, умений 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;

познакомить 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. Формы и виды наставничества

3.1. В МБОУ Гимназия № 21 применяются разнообразные формы наставничества.

3.2. В зависимости от категории наставника и наставляемого выделяются следующие формы наставничества: «педагог – педагог», «педагог – группа педагогов» «руководитель – педагог», «педагог – студент (педагогического вуза/колледжа)»,

3.3. В зависимости от организации процесса наставничества выделяются следующие формы наставничества:

краткосрочное или целеполагающее наставничество – форма организации наставничества, в которой наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику (2-4 встречи) для постановки коротких конкретных целей, ориентированных на определенные достижение краткосрочных результатов;

ситуационное наставничество – форма организации наставничества, в которой наставник однократно оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

реверсивное наставничество – форма организации наставничества, в которой профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, проектов в сфере образования и др.;

традиционное наставничество – форма организации наставничества, в которой осуществляется долговременное (более 4 встреч) взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени (3 мес.-1 год) для решения запроса наставляемого.

виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары/группы, привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

3.4. Выбор форм наставничества осуществляется в зависимости от профессионального запроса наставляемого, длительности встреч наставника и наставляемого, имеющихся кадровых ресурсов, а также выводов по результатам самоанализа сильных и слабых сторон процесса обеспечения профессионального становления, развития и адаптации педагогических работников. Формы наставничества могут применяться как в одном виде, так и в комплексе.

4. Организация системы (целевой модели) наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказов руководителя МБОУ Гимназия № 21 «О внедрении целевой модели наставничества» и «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников».

4.2. Педагогический работник назначается наставником с его согласия приказом руководителя гимназии.

4.3. Руководитель:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (реализации) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в гимназии;

издает необходимые локальные акты о внедрении (реализации) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников;

для эффективной организации наставничества утверждает куратора и рабочую группу, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников;

издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);

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

обеспечивает стимулирование педагогических работников, включенных в систему (целевую модель) наставничества.

4.4. Куратор:

назначается руководителем гимназии;

своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставников и наставляемых (базу наставников и базу наставляемых);

предлагает руководителю гимназии для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников;

организует обучение и повышение уровня профессионального мастерства наставников на стажировочных площадках и с привлечением наставников из других ОУ;

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

ведет учет 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 региональной системы (целевой модели) наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

организует совместно с руководителем гимназии мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в гимназии;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в гимназии, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников,

формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

5. Права и обязанности наставника

5.1. Права наставника:

привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников гимназии с их согласия;

получать информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

обращаться с заявлением к куратору и руководителю гимназии с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

осуществлять мониторинг деятельности наставляемого.

5.2. Обязанности наставника:

руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ Гимназия № 21 при осуществлении наставнической деятельности;

находиться во взаимодействии со всеми структурами гимназии, осуществляющими работу с наставляемым по персонализированной программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);

осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, 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;

рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1. 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 гимназии;

обращаться к куратору и руководителю гимназии с ходатайством о замене наставника.

6.2. 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 МБОУ Гимназия № 21;

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

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.

7. Процесс формирования пар и групп наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество

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 МБОУ Гимназия № 21.

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 педагогических работников.

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

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МБОУ Гимназия № 21 и действует бессрочно.

9.2. 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