

**Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 438 Приморского района Санкт-Петербурга**

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
(протокол от 31.08.2022 №12)

УТВЕРЖДАЮ
приказ от 31.08.2022 №240-О
Директор

И.И.Боякова

ПРИНЯТО
с учетом мнения
первичной профсоюзной организации
(протокол от 26.08.2022 №8)

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе (целевой модели) наставничества педагогических
работников

1. Общие положения

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации (далее – Положение) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №438 Приморского района Санкт-Петербурга (далее – Школа).

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;
- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленные совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации и общероссийским Профсоюзом образования.
- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-83 «Об образовании в Санкт-Петербурге»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 30.03.2022 №623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга»;
- Распоряжение Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 27.07.2020 №1457-р «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга»;
- Устав Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №438 Приморского района Санкт-Петербурга (утвержден распоряжением Комитета по образованию Санкт-Петербурга от 13.11.2015 №5419-р) (далее – Устав).

1.2. . В Положении используются следующие понятия:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в Школе;

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве;

индивидуальная работа с педагогическими работниками (молодыми специалистами, специалистами без опыта работы), направленная на повышение их профессионального

уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри Школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме;

Наставник – участник программы наставничества; педагогический работник, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, обладающий знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции; «молодой специалист», «специалист без опыта работы» (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедагогическое профильное образование);

Куратор – работник Школы, который отвечает за организацию программы наставничества;

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

2. Цель, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества

2.1. Цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в Школе, способствующей максимально полному раскрытию потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

2.2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:

- содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
- обеспечивать формирование внутришкольной среды наставничества (в том числе, цифровой информационно-коммуникативной);
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников;
- способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на разных уровнях.

2.3. Система наставничества основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов – предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации - направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

принцип вариативности предполагает возможность Школы выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

принцип научности - предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

принцип легитимности - подразумевает соответствие деятельности по реализации системы (целевой модели) наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

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 равенства - признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества

3.1. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в Школе:

- куратора реализации Программы наставничества;
- наставников - педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности, а также демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

3.2. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы наставничества в Школе включают:

- подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий «дорожной карты» по реализации персонализированных программ наставничества;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4. Организация наставничества в Школе

4.1. Педагогическое наставничество реализуется в Школе в соответствии с настоящим Положением и утвержденным Положением о педагогическом наставничестве.

4.2. Наставничество организуется на основании приказа директора Школы.

4.3. Педагогический работник назначается наставником приказом директора Школы.

4.4. Директор Школы:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Школе;
- издает локальные акты Школы о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Школе;
- утверждает куратора(ов) реализации Программы наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) реализации целевой модели наставничества в Школе (в составе Программы наставничества на текущий учебный год);
- издает приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп;
- 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, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

4.5. Куратор реализации Программы наставничества:

- назначается директором Школы;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) реализации по реализации целевой модели наставничества в Школе (в составе Программы наставничества на текущий учебный год);
- ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- организует мониторинг реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Школе;
- формирует итоговый отчет (справку) о реализации системы (целевой модели) наставничества, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения.

4.6. 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.

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

4.7. 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).

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

5. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества в Школе

5.1. В результате внедрения и реализации системы наставничества в Школе будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

– непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников Школы;

– рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;

– развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;

– цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

– обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

6. Условия публикации результатов реализации системы (целевой модели) наставничества на сайте Школы

6.1. Для размещения информации о реализации системы (целевой модели) наставничества на официальном сайте Школы создается специальный раздел (рубрика). На сайте размещаются сведения о:

– о кураторах наставничества;

– федеральных, региональных и локальных нормативно-правовых документах в сфере наставничества педагогических работников;

– методические материалы по наставничеству, ссылку на раздел «Наставничество» СПб АППО им.К.Д.Ушинского;

– итоги реализации Программы наставничества.

8.2. Информация о реализации системы (целевой модели) наставничества в текущем учебном году публикуются в виде обобщенной презентации об итогах реализации Программы наставничества за текущий учебный год (после ее завершения).

7. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации 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 актами Школы.