

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества педагогических работников в автономной некоммерческой общеобразовательной организации «Физтех – лицей» имени П.Л. Капицы

1. Общие положения

1.1. Положение о системе наставничества педагогических работников в автономной некоммерческой общеобразовательной организации «Физтех – лицей» имени П.Л. Капицы (далее - Положение, Лицей соответственно) определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества педагогических работников в Лицее.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12. 2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ–1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

1.3. В Положении используются следующие понятия:

- **наставник** - участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для быстрой адаптации педагогических навыков и знаний наставляемого в Лицее, стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
- **наставляемый** - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые

навыки и компетенции, адаптируется к квалифицированному исполнению своих должностных обязанностей, применяя полученный опыт на практике, добивается планируемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения;

- **куратор** - сотрудник Лицея, 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;

- **целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в Лицее;

- **персонализированная программа наставничества** - это краткосрочная программа, включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на адаптацию к квалифицированному исполнению своих должностных обязанностей.

1.4. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются принципы: научности, системности и стратегической целостности, обеспечения суверенных прав личности, уважения к личности наставляемого и наставника; добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого; индивидуализации и персонализации наставничества.

1.5. Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу Лицея. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает директор Лицея в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в Лицее и замены их отсутствия.

1.6. Наставничество устанавливается на срок от 3 до 10 месяцев. При необходимости, срок наставничества может быть продлен.

1.7. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом директора, в случае неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей наставляемого.

2. Цель и задачи системы наставничества. Формы наставничества

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников в Лицее:

– реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества, способствующей 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 педагогических работников:

- содействовать созданию в Лицее образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого

потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

- способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях образовательной среды, в том числе и цифровой, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий путем внедрения разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

- оказывать помощь в профессиональной и должностной адаптации педагога, в отношении которого осуществляется наставничество, к условиям осуществления педагогической деятельности Лицея, ознакомление с традициями и укладом жизни Лицея на основе концепции развития «Три Т» («сохраняем традиции, развиваем таланты, осваиваем технологии»), 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, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с должностью.

2.3. В Лицее применяются разнообразные формы наставничества 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 имеющих 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 (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, платформы виртуальной и дополненной реальности, социальные сети и т.д.) обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

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.

Ситуационное наставничество – наставник 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 наставляемого.

Форма наставничества «учитель - учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель - профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

3. Организация системы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора Лицея.

3.2. Назначение наставника осуществляется приказом директора Лицея на добровольной основе с обязательным письменным согласием лица, назначаемого наставником, и лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Выполнение наставником дополнительных обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, оформляется в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

3.3. Руководитель образовательной организации:

- осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников Лицея;
- издает локальные акты Лицея о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в Лицее;
- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации наставничества педагогических работников в Лицее;
- 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, 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.

3.4. Куратор реализации программ наставничества:

- назначается директором Лицея;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Лицее педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации системы наставничества педагогических работников в Лицее;
- формирует банк индивидуальных/ групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта.
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в Лицее, оценку 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.

3.5. Наставник может вести не более трех молодых специалистов.

4. Направления и механизмы реализации наставничества

4.1. Права наставника:

- 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.

4.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- воспитывать молодых специалистов в духе лучших традиций педагогического коллектива Лицея;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами Лицея, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества;

- 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.).

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. 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 Лицея.

5.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные и региональные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
 - знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Лицее;
- 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.

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

6.1. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль и/или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес, позволяющий в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

6.2. Сформированные пары/группы, с непосредственным участием наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, утверждаются приказом директора Лицея.

7. Замена наставника

7.1. Замена наставника производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию);
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или обязанностей наставника;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

7.2. Замена наставника осуществляется приказом директора.

8. Оценка результатов наставничества.

8.1. В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении персонализированной программы наставничества лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в том числе содержащий рекомендации по его дальнейшему профессиональному развитию.

8.2. В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

8.3. Результатами эффективной работы наставника считаются:

- формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
- применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
- освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
- положительная мотивация к профессиональной деятельности и профессиональному развитию;

- самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;

- дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей.

8.4. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества Лицей вправе предусмотреть:

- доплату, размер которой устанавливается директором Лицея в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации; Размер доплаты может зависеть от содержания или объема работы по наставничеству.

- применение иных мер поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, локальными нормативными актами Лицея.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Лицея 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 Лицея.