

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9» Г. АРГУН**

(МБОУ «СОШ № 9» г. Аргун)

ПРИНЯТО

на педагогическом совете

(протокол № 1 от «28» августа 2025 г.)

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора _____ Х.Д.Магомаева

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества педагогических работников
МБОУ «СОШ №9» г.Аргун**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ №9» г.Аргун (далее – Положение, образовательная организация) разработано в соответствии с:

-Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации;

-Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Уставом образовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяет цели, задачи, формы и порядок осуществления наставничества.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

1.2.1. **наставник** – носитель значимого опыта, традиционных российских духовно-нравственных ценностей, осуществляющий наставничество в отношении наставляемого;

1.2.2. **наставляемый** – человек, в отношении которого осуществляется наставничество;

1.2.3. **куратор** – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения –

школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

1.2.4. **наставничество** – социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей;

1.2.5. **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.

1.2.6. **персонализированная программа наставничества** – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение

выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

1.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1.3.1. принцип индивидуального подхода, в том числе учет особенностей личности, потребностей и обстоятельств жизни каждого наставляемого;

1.3.2. принцип добровольности, в том числе участие наставников наставляемых на добровольной основе;

1.3.3. принцип конфиденциальности, в том числе соблюдение прав наставляемых на защиту их личной информации;

1.3.4. принцип профессионализма, в том числе обеспечение наставников необходимыми знаниями и навыками для работы с наставляемыми;

1.3.5. принцип гуманности и уважение, в том числе отношение к наставляемому как к личности, уважение его прав, достоинства и интересов;

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

1.3.7. принцип системности и стратегической целостности – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

1.3.8. 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;

1.3.9. принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

1.3.10. 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;

1.3.11. 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.

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

2. Цели и задачи наставничества. Формы наставничества в образовательной организации

2.1. **Цель наставничества** является развитие личности наставляемого, формирование у него трудолюбия, ответственного отношения к труду и его результатам, передача знаний, умений, навыков, формирование у наставляемого позитивного отношения и приверженности традиционным ценностям многонационального русского народа, к которым относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

2.2. Наставничество это реализация комплекса мер по созданию эффективной среды в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации в следующих основных направлениях:

2.2.1. молодым педагогам в их профессиональном становлении;

2.2.2. педагогам, работающим в рамках школьных проектов;

2.2.3. вновь прибывшим учителям в освоении ими культурных традиций Школы.

2.3. К задачам наставничества относятся:

создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных русских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;

выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;

непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;

создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;

повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;

создание условий для привлечения в качестве наставников и наставляемых ветеранов боевых действий, в том числе лиц, принимавших участие в специальной военной операции.

содействовать созданию в образовательной организации психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

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

содействовать участию в стратегических партнерских отношениях, развитию горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном и внешкольном уровнях;

способствовать развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и 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 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.

содействовать формированию у молодого учителя потребности в проектировании своего развития, в совершенствовании профессиональной компетентности;

обеспечивать освоение педагогами технологических приемов преподавания в системе Международного бакалавриата;

сопровождать включение вновь прибывших педагогов в систему ценностей и культурных традиций образовательной организации.

2.4. Формы наставничества:

Наставничество реализуется в следующих формах:

индивидуальная форма ("наставник - наставляемый");

коллективная форма ("наставник - коллектив наставляемых", "коллектив наставников - наставляемый", "коллектив наставников - коллектив наставляемых")

2.4.1. в образовательной организации применяется форма наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся 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, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн- сообщества, тематические интернет-порталы и др. 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.

2.4.2. наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

2.4.3. 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.

2.4.4. 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.

2.4.5. ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило,

роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

2.4.6. скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

2.4.7. традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

2.4.8. 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. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в образовательной организации организуется на основании приказа директора образовательной организации.

3.2. Руководитель образовательной организации:

3.2.1. осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3.2.1. издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) системы (целевой модели) наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3.2.1. утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

3.2.1. утверждает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

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

3.2.1. 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.);

3.2.1. способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования

и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. Куратор реализации программ наставничества:

3.3.1. назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя;

3.3.2. своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

3.3.3. предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

3.3.4. разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3.3.5. совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательной организации/страницы, социальных сетей;

3.3.6. формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

3.3.7. осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

3.3.8. организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках с привлечением наставников из других образовательных организаций;

3.3.9. курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

3.3.10. организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

3.3.11. осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, 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;

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

3.4. Руководитель методического объединения подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей (преподавателей), обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт,

способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе ОО, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету.

Наставник молодых специалистов должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более двух подшефных. Наставники по работе в школьных проектах, наставники вновь прибывших опытных учителей могут иметь более двух подшефных.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методических объединений, согласовываются с заместителем директора.

Основанием для утверждения наставника является выписка из заседания методического объединения согласованная с заместителем директора по методической работе.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста / педагога за которым он будет закреплен приказом директора ОО с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года, срок прикрепления наставника к другим педагогам может варьироваться.

Приказ о закреплении наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на определенную должность.

Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами/педагогами несут руководители предметных кафедр и кураторы программ Международного бакалавриата.

3.6. Руководители предметных кафедр совместно с кураторами:

3.6.1. рассматривают на заседании предметной кафедры индивидуальный план работы наставника;

3.6.2. проводят инструктаж наставников и молодых специалистов/педагогов;

3.6.3. обеспечивают возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;

3.6.4. осуществляют систематический контроль работы наставника; заслушивают и утверждают на заседании методического объединения отчеты молодого специалиста/педагога и наставника и представляют их заместителю директора образовательной организации.

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

3.7.1. формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

3.7.2. профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

3.7.3. у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

3.7.4. сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя

образовательной организации.

4. Права и обязанности наставника:

4.1. Наставник обязан:

4.1.1. знать требования законодательства, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста/педагога по занимаемой должности; владеть компетенциями по направлению наставничества.

4.1.2. разрабатывать и утверждать совместно с молодым специалистом/педагогом индивидуальный план его обучения.

4.1.3. оказывать молодому специалисту/педагогу индивидуальную помощь в овладении избранной профессией, практическими приемами, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

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

4.1.5. личным примерам развивать положительные качества молодого специалиста/педагога, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного профессионального кругозора, принятию ценностей и освоению культурных традиций образовательной организации.

4.1.6. содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);

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

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

4.1.9. разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления, повышения квалификации; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, и оказывать необходимую помощь.

4.2. Права наставника:

4.2.1. с согласия заместителя директора подключать для дополнительного обучения молодого специалиста/педагога других сотрудников образовательной организации, привлекать ресурсы других образовательных организаций.

4.2.2. участвовать в формировании индивидуальной траектории педагога в системе повышения квалификации совершенствования профессиональных компетенций;

4.2.3. знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- 4.2.4. обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- 4.2.5. осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5. Обязанности молодого специалиста/педагога

5.1. В период наставничества молодой специалист/педагог обязан:

- 5.1.1. изучать Закон об образовании, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности образовательной организации и функциональные обязанности по занимаемой должности;
 - 5.1.1.1. выполнять план, составленный совместно с наставником в установленные сроки;
 - 5.1.2. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
 - 5.1.3. учиться у наставника эффективным методам и формам работы, приобщаться к ценностям и перенимать культурные традиции образовательной организации;
 - 5.1.4. совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
 - 5.1.5. периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителями методического объединения.
- 5.2. Права молодого специалиста/педагога:
 - 5.2.1. вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
 - 5.2.2. участвовать в педагогических конкурсах и олимпиадах для педагогов;
 - 5.2.3. повышать квалификацию удобным для себя способом. вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
 - 5.2.4. обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

6. Завершение персонализированной программы наставничества

6.1. Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- 6.1.1. завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
 - 6.1.2. по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
 - 6.1.3. по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и/или наставляемого – форс-мажора).
- 6.2. 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).

7. Условия публикации результатов персонализированной программы наставничества педагогических работников на сайте образовательной организации

7.1. Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации создается специальный раздел (рубрика).

На сайте могут размещаться 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.

7.2. Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения по решению педагогического совета.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников является локальным нормативным актом образовательной организации принимается на Педагогическом совете и утверждается (вводится в действие) директором образовательной организации.