

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников
в образовательных организациях Новоорского района Оренбургской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Новоорского района Оренбургской области (Далее=Положение) разработано в соответствии со статья 351.8 Трудового кодекса Российской Федерации; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. №АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»; Приказом министерства образования Оренбургской области от 09 декабря 2021 г. № 01-21/1867 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников»; Уставами образовательных организаций Новоорского района.

1.2. Целью системы наставничества является создание комплекса правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих и финансовых условий для эффективного профессионального становления и развития педагогических работников, повышения качества образовательной деятельности в образовательных организациях Новоорского района.

1.3. Наставничество в сфере труда определяется как выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на рабочем месте по полученной (получаемой) профессии (специальности).

1.4. Настоящее Положение распространяется на все образовательные организации Новоорского района Оренбургской области независимо от их организационно-правовой формы.

2. Основные понятия

2.1. Наставник – участник программы наставничества, педагогический работник, имеющий высокий профессиональный уровень, стаж педагогической работы не менее 5 лет, успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого, обладающий коммуникативными навыками и готовый к передаче опыта молодым коллегам.

2.2. Наставляемый (наставляемая) – педагогический работник, нуждающийся в профессиональной поддержке, в том числе: молодой специалист (педагогический стаж до 3 лет); педагог, осваивающий новую должность или образовательную программу; педагог, имеющий низкие результаты профессиональной деятельности по итогам аттестации; педагог, вернувшийся к педагогической деятельности после длительного перерыва.

2.3. Система (целевая модель) наставничества – комплексная модель, включающая концептуально-методологическую разработку основных категорий, нормативно-правовое, организационное, кадровое, методическое и финансовое обеспечение наставнической деятельности.

2.4. Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

3. Правовые основы наставничества

3.1. Наставничество осуществляется на основании письменного согласия педагогического работника.

3.2. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с педагогическим работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются: содержание работы по наставничеству; сроки выполнения наставнических функций; форма выполнения работы.

3.3. Педагогический работник имеет право досрочно отказаться от осуществления наставничества, а работодатель – досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций

Новоорского района устанавливаются: в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Новоорского района; коллективным договором образовательной организации; локальными нормативными актами образовательной организации с учетом содержания и объема наставнической работы; дополнительными соглашениями к их трудовому договору, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством.

4. Организация системы наставничества

4.1. Уровни системы наставничества.

Система наставничества в Новоорском районе функционирует на трех уровнях:

Муниципальный уровень – координация деятельности по наставничеству Отделом образования администрации Новоорского района;

Уровень образовательной организации – реализация наставничества в конкретной образовательной организации;

Уровень профессионального сообщества – взаимодействие наставников и наставляемых в рамках методических объединений, профессиональных сообществ.

4.2. Функции Отдела образования администрации Новоорского района.

Отдел образования администрации Новоорского района:

- разрабатывает и утверждает положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников;
- формирует банк данных наставников Новоорского района;
- организует обучение и повышение квалификации наставников;
- проводит мониторинг и оценку эффективности наставничества;
- обеспечивает методическую поддержку образовательных организаций района;
- взаимодействует с министерством образования Оренбургской области по вопросам наставничества.

4.3. Функции руководителя образовательной организации.

Руководитель образовательной организации:

- утверждает локальный нормативный акт о наставничестве в образовательной организации на основе данного Положения и примерного Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации Приложение 1 к письму Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;

- формирует список наставников и наставляемых;
- издает приказ о назначении наставников с указанием конкретных наставляемых, формой выполнения работы, сроков и содержания наставничества;
- обеспечивает условия для осуществления наставнической деятельности;
- организует учет и отчетность по наставничеству;
- рассматривает вопросы оплаты труда наставников.

5. Порядок организации наставничества.

5.1. Отбор наставников.

5.1.1. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседании педагогического совета образовательной организации по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

5.1.2. Для включения в банк данных наставников Новоорского района педагогический работник должен соответствовать следующим критериям:

- стаж педагогической работы не менее 5 лет;
- наличие квалификационной категории (первой или высшей) либо положительные результаты последней аттестации;
- отсутствие дисциплинарных взысканий в течение последних 3 лет;
- наличие опыта методической работы;
- личное согласие на выполнение функций наставника.

5.1.3. Наставников выбирают из числа:

- опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, ведущий вебинаров и семинаров, руководитель педагогического сообщества, в том числе в дистанционном режиме), а также педагогов, стабильно показывающих высокое качество образования обучающихся по своему предмету вне зависимости от контингента детей;
- педагогов и иных специалистов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, склонных к активной общественной работе, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, участников педагогических сообществ, в том числе на дистанционной основе;

- педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности;
- методически ориентированных педагогов или методистов, обладающих аналитическими навыками, способных провести диагностические и мониторинговые процедуры, готовых транслировать собственный профессиональный опыт, создавать рефлексивную среду для освоения коллегами педагогических технологий и методик, которыми владеют сами;
- педагогов, готовых к самосовершенствованию, инновационному профессиональному развитию в плане приобретения новых компетенций и опыта, социально мобильных, способных к самообучению и дальнейшей успешной самореализации, но при этом заинтересованных в успехах наставляемого коллеги и готовых нести личную ответственность за его результаты работы.

5.1.4. Требования к компетенциям наставника.

Компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются на добровольной основе, с его письменного согласия и за дополнительную плату или иные формы мотивирования и стимулирования наставнической деятельности. Среди этих компетенций можно выделить следующие:

- знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности;
- уметь "вводить в должность" (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми педагогу, учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога с образовательной организацией, с расположением учебных классов, кабинетов, групп, спортивного зала, кабинетов узких специалистов, служебных и бытовых помещений;
- разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации;
- изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения;
- консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий;

- оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого (начинающего) педагога, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности;
- подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

5.1.5 Права наставников.

У наставника, помимо соответствующих обязанностей, имеются и соответствующие права:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества;
- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю образовательной организации с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении

которого осуществляется наставничество, мероприятий, содержащихся в персонализированной программе наставляемого.

5.1.6. Решение о включении педагогического работника в банк данных наставников принимается приказом Отдела образования администрации Новоорского района.

5.2. Определение наставляемых.

Наставляемыми могут быть признаны педагогические работники, относящиеся к следующим категориям:

- молодые/начинающие специалисты (стаж работы до 3 лет);
- педагоги, впервые приступившие к педагогической деятельности после получения образования;
- педагоги, осваивающие новые образовательные программы или технологии, желающих овладеть современными IT-программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.;
- педагоги, имеющие замечания по результатам аттестации или мониторинга профессиональной деятельности.

Педагоги по личному заявлению с согласия руководителя образовательной организации, относящиеся к следующим категориям:

- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.);
- педагоги, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие другие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике;
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку/практику в образовательной организации.

5.3. Заключение соглашения о наставничестве.

5.3.1. После определения пары «наставник – наставляемый» оформляется:

- дополнительное соглашение к трудовому договору с наставником с указанием содержания, сроков и формы наставничества;
- индивидуальный план наставничества, утвержденный руководителем образовательной организации;
- письменное согласие наставника на выполнение наставнических функций.

5.3.2. Срок наставничества устанавливается индивидуально, но не менее одного учебного года для молодых специалистов.

5.4. Содержание наставнической деятельности

Наставник осуществляет следующие виды деятельности:

- консультирование по вопросам организации образовательного процесса;
- совместное планирование учебной и внеучебной деятельности;
- наблюдение за учебными занятиями наставляемого с последующим анализом;
- оказание помощи в подготовке к аттестации;
- содействие в освоении современных образовательных технологий и цифровых инструментов;
- поддержка в решении педагогических и психологических трудностей.

5.5. Формы наставничества.

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества ("педагог - педагог", "руководитель образовательной организации - педагог", "педагог - студент", "методист - педагог", "старший методист – педагог") 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. Наставник может сопровождать одновременно не более 2-х наставляемых в индивидуальном формате наставничества.

6. Финансовое обеспечение наставничества

6.1. Выплаты за наставничество педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций Новоорского района осуществляются в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами.

6.2. Доплата за наставничество устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

7. Мониторинг и оценка эффективности наставничества

7.1. Мониторинг наставничества осуществляется на двух уровнях: внутренний мониторинг – руководителем образовательной организации и заместителем директора по УВР;

внешний мониторинг – Отделом образования администрации Новоорского района.

7.2. Критерии оценки эффективности наставничества:

- повышение профессиональной компетентности наставляемого (результаты аттестации, участие в конкурсах профессионального мастерства);
- улучшение показателей образовательных результатов обучающихся наставляемого;
- снижение текучести кадров среди молодых специалистов;
- удовлетворенность наставляемых процессом наставничества (анкетирование);
- доля педагогов в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2026 года, и действует до принятия нового нормативного правового акта.

8.2. Контроль за исполнением настоящего Положения возлагается на Отдел образования администрации Новоорского района Оренбургской области.

8.3. Образовательные организации Новоорского района разрабатывают и утверждают локальные нормативные акты о наставничестве педагогических работников на основе данного Положения и примерного Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации Приложение 1 к письму Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08/657 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» с учетом специфики деятельности организации.

8.4. Все спорные вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Оренбургской области.