

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «НОВОКАЛАМИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №6»

СОГЛАСОВАНО
Педагогическим советом
МБОУ «НСШ № 6»

Протокол от «30».12.2022 № 3

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «НСШ № 6»
Л.А. Зуева
приказ № 171 от 30.12.2022



ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ)
В МБОУ «НСШ № 6»

п. Новая Калами, 2022г

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ (ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ)
В МБОУ «НСШ № 6»

I. НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Федеральный уровень:

1. Распоряжение Министерства просвещения России от 25 декабря 2019 г. N P-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»;

2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (включая методические рекомендации).

Региональный уровень

1. Приказ Министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 и Региональная целевая модель наставничества.

Муниципальный уровень:

Распоряжение Управления образования администрации Северо-Енисейского района «Об организации работы по внедрению целевой модели наставничества в муниципальных общеобразовательных организациях от 17.10.2022 № 171

1. Общие положения

1.1. Целевая модель наставничества (далее – Целевая модель) является обязательной для реализации в Школе.

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий 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;

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения;

Куратор – сотрудник образовательного учреждения, организации 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.

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.

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1.3. Срок реализации Целевой модели наставничества - 2022–2024 гг.

1.4. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества:

Процесс наставничества в МБОУ «НСШ № 6» регулируется следующими нормативными документами:

-распорядительным актом о внедрении Целевой модели наставничества: основание, сроки, назначение ответственных за внедрение и реализацию (с описанием обязанностей, сроки проведения мониторинга эффективности программ, планируемые результаты)

-письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;

-дополнительным соглашением к трудовому договору наставника;

- приказом об утверждении «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении» с приложениями: 1. Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, 2. план мероприятий (дорожная карта)

-приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель - раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 12 лет, педагогических работников (далее – педагоги) и молодых специалистов, работающих в МБОУ «НСШ № 6»

2.2. **Задачи** внедрения Целевой модели наставничества:

▪ выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

▪ создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

▪ подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;
- организует контакты с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем блоке (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- осуществляет организационное, материально–техническое, инфраструктурное обеспечение целевой модели наставничества;
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, распространения лучших практик наставничества педагогических работников;
- создает условия по координации и мониторингу реализации целевой модели наставничества.

Куратор реализации программ наставничества:

- назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя;
- совместно с ответственным за ведение сайта ведет банк (учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета - официального сайта образовательного учреждения /страницы, социальных сетей;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организует разработку персонализированных программ наставничества; осуществляет мониторинг эффективности и результативности целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению целевой модели наставничества;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с ответственным за ведение школьного сайта).
- инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

Внешний блок: муниципальный уровень (согласование дорожной карты, разработанной школой; осуществление информационно-методической поддержки реализации Целевой модели; содействие к привлечению предприятий и организаций, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью).

VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Права наставника:

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

▪ раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

III. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Формы наставничества могут применяться по отношению к наставляемому или группе наставляемых: «педагог - педагог», «руководитель образовательной организации - педагог», «работодатель - ученик», «ученик - ученик», «педагог - ученик».

Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов.

3.1.1. **«Педагог - педагог».** Основная задача - сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения.

Модели взаимодействия:

- «опытный педагог - молодой специалист» (классический вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);

- «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации» (профессиональная социализация наставляемого);

- «педагог-новатор - консервативный педагог» (выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта);

- «опытный предметник - неопытный предметник» (оказание методической поддержки по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов, вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету);

- «руководитель образовательной организации - педагог» (в качестве успешного предметника);

3.1.2. **«Работодатель - ученик»** (взаимодействие обучающегося старших классов и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации с целью формирования у обучающихся

осознанного подхода к реализации личностного потенциала, роста числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся;

3.1.4. **«Ученик – ученик»** (взаимодействие обучающихся Школы с целью разносторонней поддержки обучающегося, либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения). Форма наставничества «ученик – ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

Модели взаимодействия:

- «успевающий – неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

- «лидер – пассивный» (психоэмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

- «равный – равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

3.1.5 **Виды наставничества:**

- *Виртуальное (дистанционное) наставничество* – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно коммуникационных (видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн - сообщества, тематические интернет-порталы и др.);

- *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;

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

- *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 (формулирование и установление цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмен мнениями и

личным опытом, налаживание отношений «наставник – наставляемый»/«равный – равному»);
-«один-на-один» – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени.

IV. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Целевая модель наставничества является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в МБОУ «НСШ № 6».

Под *условиями* понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования Школы, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности.

Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

- руководителя;
- куратора реализации персонализированных программ наставничества;
- наставников - педагогов, которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;
- педагога-психолога (организация и психологическое сопровождение).

Организационно-методические и организационно - педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательном учреждении 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;
- цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, обобщение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.

- *Материальное (денежное) стимулирование* - возможность через коллективный договор, соглашение, локальные нормативные акты в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

- *Нематериальные способы стимулирования* - комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

-лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»»;

-лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России – нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Внутренний блок:

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией целевой модели наставничества;

- издает локальные акты о внедрении и реализации целевой модели наставничества, принимает дорожную карту по ее реализации и другие документы;

- получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательного учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами МБОУ «НСШ № 6» при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами Школы, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (психологическая служба, 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, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

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 образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

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 Школы;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендаций 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 новым и инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

VII. ОЖИДАЕМЫЕ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ) ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

В результате внедрения и реализации наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

- непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
- рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
- развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
- методическое сопровождение системы наставничества Школы;
- цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
- обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Планируемые результаты внедрения программы наставничества

№ п/п	Наименование показателя	Значение
1	Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программу наставничества в роли наставляемого (отношение количества детей в возрасте от 10 до 18 лет, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству детей, обучающихся в образовательной организации)	30%
2	Доля обучающихся в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставника (отношение количества детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, вошедших в программы	15%

	наставничества в роли наставника, к общему количеству детей и подростков в возрасте от 15 до 18 лет, обучающихся в образовательной организации)	
3	Доля учителей – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), работающих в образовательной организации, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (отношение количества учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству учителей – молодых специалистов, работающих в образовательной организации)	100%
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества (отношение количества наставляемых, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в образовательной организации)	100%
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества	100%