

ПРИНЯТО
на заседании педагогического совета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №30»
Протокол №10 от «27» мая 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№30»
от «01» июня 2022 г. №137

**Положение
о системе (целевой модели) наставничества
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №30»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества в Старооскольском городском округе (далее – Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

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

1.1.2. Указом Президента РФ от 02.03.2018 №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

1.1.3. Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

1.1.4. Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

1.1.5. Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа».

1.1.6. Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017

1.1.7. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».

1.1.8. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019

1.1.9. № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

1.1.10. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

1.1.11. Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

1.1.12. Письмами Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

1.1.13. Постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты

труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих структуре общеобразовательные организации».

1.1.14. Приказом министерства образования Белгородской области от 27.01.2022 № 269 «Об утверждении положения о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Белгородской области, плана мероприятий (дорожной карты)».

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №30».

1.3. Система (целевая модель) наставничества позволит скоординировать развитие практик наставничества с внедрением новой квалификационной категории «педагог-наставник».

2. Основные понятия

2.1. Наставничество – 1) форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; 2) социальный институт, обеспечивающий передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников; 3) элемент системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации; 4) составная часть методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.1.1. Характерными особенностями системы наставничества являются субъект-субъектное взаимодействие наставника и наставляемого; личностно ориентированная направленность; выстраивание практик наставничества с использованием интернет-среды, расширение возможности получения поддержки наставников в масштабах всей страны, региона, муниципалитета; интеграция в национальную систему профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста; единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; опора на лучший отечественный и зарубежный опыт наставничества педагогов с учетом государственной политики в сфере образования; направленность на оказание всесторонней помощи педагогическим работникам посредством разнообразных форм и видов наставничества.

2.2. 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.

2.3. Персонализированная программа наставничества – краткосрочная персонализированная программа, 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.

2.4. Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.5. Наставляемый – участник персонализированной программы 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 затруднения. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (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).

2.6. 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.

2.7. Система наставничества – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Система (целевая модель) наставничества подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества. Самопроектирование на основе желаемого образа самого себя в профессии является наиболее перспективной технологией наставничества.

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

3.1. Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических

работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Основные задачи:

3.2.1. Диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения».

3.2.2. Формирование единого педагогического пространства образовательной экосистемы.

3.2.3. Содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогов.

3.2.4. Обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив.

3.2.5. Содействие повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых.

3.2.6. Оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

3.2.7. Содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

3.3.1. Принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства.

3.3.2. 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.

3.3.3. 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.

3.3.4. Принцип вариативности предполагает возможность образовательных организаций выбирать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества.

3.3.5. Принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

4.1. Система (целевая модель) наставничества включает совокупность условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и

достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

4.2. Кадровые условия и ресурсы предполагают наличие в образовательной организации:

4.2.1. Руководителя, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития.

4.2.2. Куратора реализации персонализированных программ наставничества.

4.2.3. Наставников-педагогов, которые имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами.

4.2.4. Педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.3. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества включают:

4.3.1. На уровне образовательной организации:

4.3.1.1. Подготовку локальных нормативных актов, программ, сопровождающих процесс наставничества педагогических работников.

4.3.1.2. Разработку персонализированных программ наставнической деятельности на уровне образовательной организации.

4.3.1.3. Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработке перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества.

4.3.1.4. Координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью.

4.3.1.5. Цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы, наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения.

4.3.1.6. Осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.4. Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

4.4.1. Рекреационную зону (модульный класс, комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых.

4.4.2. Доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. Электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях).

4.4.3. Широкополосный (скоростной) интернет.

4.4.4. Средства для организации видеоконференцсвязи.

4.4.5. Другие материально-технические ресурсы.

4.5. Финансово-экономические условия:

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

4.5.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает

возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

4.5.3. Нематериальные способы стимулирования:

4.5.3.1. Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления.

4.5.3.2. Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри.

4.5.3.3. Награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

4.5.4. Среди стимулирующих мер:

4.5.4.1. Общегосударственного значения – государственная награда Российской Федерации - знак отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенная в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»).

4.5.4.2. 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».

4.6. Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

4.6.1. Широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и различные психологические службы при реализации программ наставничества.

4.6.2. Психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических

пар/групп.

4.6.3. Формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

5. Школьная система (целевая модель) наставничества педагогических работников и ее структурные компоненты

5.1. Школьная система (целевая модель) наставничества педагогических работников представляет собой не только совокупность условий, ресурсов, процессов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательной организации персонализированных программ наставничества педагогических работников, но и обязательное наличие структурных компонентов и механизмов.

5.2. Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний (контур образовательной организации) и внешний. Это инвариантная составляющая модели.

5.3. Во внутреннем контуре концентрируются структурные компоненты, системы (целевой модели) наставничества в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №30» и отвечающие за успешность ее реализации.

5.4. На внешнем контуре представлены Министерство образования Белгородской области, ОГАОУ ДПО «БелИРО», управление образования администрации Старооскольского городского округа, МБУ ДПО «СОИРО», сеть образовательных организаций Старооскольского городского округа, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

5.5. Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы. Далеко не в каждой образовательной организации имеется необходимый кадровый потенциал, поэтому ряд структурных компонентов системы (целевой модели) может быть вынесен на внешний контур.

5.5.1. Образовательная организация обладает следующими полномочиями:

5.5.1.1. Издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы.

5.5.1.2. Взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.).

5.5.1.3. Отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для выполнения функций наставника.

5.5.1.4. Осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества.

5.5.2. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.

5.5.3. В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации системы наставничества, который назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя.

5.5.4. Куратор реализации программ наставничества:

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

5.5.4.2. Организует разработку персонализированных программ наставничества.

5.5.4.3. Осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества.

5.5.4.4. Осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

5.5.4.5. Иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.5.5. Куратор реализации программ наставничества работает в тесном взаимодействии с первичной профсоюзной организацией (комиссией по зарплате и нормированию труда).

5.5.6. Методическое объединение (МО) /совет наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

5.5.7. Цель деятельности МО наставников: осуществление текущего руководства реализацией персонализированных программ наставничества.

5.5.8. Задачи деятельности МО наставников:

5.5.8.1. Принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией).

5.5.8.2. Принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

5.5.8.3. Помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.).

5.5.8.4. Анализировать результаты диагностики профессиональных

затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества.

5.5.8.5. Осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.

5.5.8.6. Осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

5.5.8.7. Участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества

5.5.8.8. Являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции.

5.5.8.9. Участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых, участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

5.5.9. Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, регламентируется соответствующими нормативными правовыми актами региона.

6. Подбор и формирование пар «наставник — наставляемый»

6.1. Наставник и наставляемый – основные субъекты наставнической деятельности в образовательной организации. Запрос на наставничество может исходить как от самого наставляемого, так и от административных работников по результатам работы организации. Запрос на наставничество педагогических работников обновляется ежегодно.

6.2. **Наставников** выбирают из числа:

6.2.1. 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.

6.2.2. 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.

6.2.3. Педагогов-профессионалов, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов, обладающих лидерскими качествами, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией, имевших опыт успешной неформальной наставнической деятельности.

6.2.4. 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.

6.2.5. 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.

7. Требования к компетенциям и обязанности наставника:

7. 1. Знать и уметь применять в работе нормативную правовую базу (федеральную, региональную) в сфере образования, наставнической деятельности.

7.1.1. Уметь «вводить в должность» (знакомить с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к учителю-предметнику (учителю начальных классов), с правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности); знакомить молодого (начинающего) педагога со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.

7.1.2. Разрабатывать совместно с наставляемым педагогом персонализированные программы наставничества с учетом уровня его научной, психолого-педагогической, методической компетентности, уровня мотивации.

7.1.3. Изучать деловые и нравственные качества молодого педагога, его отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

7.1.4. Консультировать по поводу самостоятельного проведения молодым или менее опытным педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

7.1.5. Оказывать молодому (начинающему) педагогу индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

7.1.6. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.1.7. 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.

7.1.8. Периодически сообщать куратору или руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого (начинающего) педагога, результативности его профессиональной деятельности.

7.1.9. Подводить итоги профессиональной адаптации молодого (начинающего) педагога с предложениями по дальнейшей работе и др.

7.2. Права наставников:

7.2.1. Привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией персонализированной программы наставничества.

7.2.2. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с внедрением (применением) системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, в том числе с деятельностью наставляемого.

7.2.3. Выбирать формы и методы взаимодействия с наставляемым и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных персонализированной программой наставничества.

7.2.4. В составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого

и иных оценочных или конкурсных мероприятиях.

7.2.5. Принимать участие в оценке качества реализованной персонализированной программы наставничества, в оценке соответствия условий ее организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества.

7.2.6. Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления персонализированных программ наставничества; за организационно-методической поддержкой.

7.2.7. 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.

7.3. **Наставляемые** формируются из числа:

7.3.1. Молодых/начинающих педагогов.

7.3.2. Педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва.

7.3.3. Педагогов, находящихся в процессе адаптации на новом месте работы.

7.3.4. Педагогов, желающих повысить свой профессиональный уровень в

определенном направлении педагогической деятельности (предметная область, воспитательная и внеурочная деятельность, дополнительное образование, работа с родителями и пр.).

7.3.5. Педагогов, желающих овладеть современными ИТ-программами, цифровыми навыками, икт-компетенциями и т.д.

7.3.6. Педагогов, находящихся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания.

7.3.7. Педагогов, испытывающих другие профессиональные затруднения осознающих потребность в наставнике.

7.3.8. Стажеров/студентов, заключивших договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящих стажировку/практику в образовательной организации.

7.4. **Обязанности наставляемого:**

7.4.1. 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 работни- ков.

7.4.2. Реализовывать мероприятия плана персонализированной программы

7.4.3. Наставничества в установленные сроки.

7.4.4. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

7.4.5. Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации.

7.4.6. Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению

должностных, профессиональных обязанностей.

7.4.7. Совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей.

7.4.8. Устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения.

7.4.9. Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе.

7.4.10. Учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

7.5. Права наставляемого:

7.5.1. Пользоваться имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию персонализированной программы наставничества.

7.5.2. В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию.

7.5.3. Принимать участие в оценке качества реализованных персонализированных программ наставничества, в оценке соответствия условий их организации требованиям и принципам системы (целевой модели) наставничества.

7.5.4. Ходатайствовать о замене наставника к куратору реализации программ наставничества в образовательной организации.

8. Основные подходы к организации взаимодействия «наставник — наставляемый»

8.1. Инновационными стратегиями реализации наставничества педагогических работников образовательных организаций, повышающими его эффективность, можно назвать:

8.1.1. Привлечение молодых педагогов к выполнению роли наставника по отношению к более опытным педагогам с целью преодоления их профессиональных затруднений, посредством новых ресурсов и компетенций молодого поколения (в области инновационных форм работы в образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций).

8.1.2. Реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос», лично ориентированное наставничество.

8.1.3. Использование групповых форм наставничества.

8.1.4. Взаимодействие наставников и наставляемых в рамках тематических проектов/проектной деятельности (целевые интенсивы, онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др.);

8.1.5. Сетевую инициативу (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузами и организациями СПО и др.).

8.1.6. Виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы

наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.).

8.1.7. Привлечение внешних компетентных наставников и экспертов.

8.2. Важными условиями успешного взаимодействия наставника и наставляемого являются соблюдение принципа добровольности, принятие своей роли, наличие объединяющих факторов: общность профессиональных интересов, взаимная заинтересованность и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию.

9. Формы и виды наставничества педагогических работников образовательных организациях общего и дополнительного образования

9.1. Формы наставничества педагогических работников:

9.1.1. Форма наставничества «педагог-педагог». Приоритетная роль в реализации играют педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог-наставник», «педагог-методист». Возможны следующие модели взаимодействия:

9.1.1.1. *«Опытный педагог – молодой специалист»*, которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя.

9.1.1.2. *«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»*. Главное направление наставнической деятельности - профессиональная социализация наставляемого; профессиональная помощь по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

9.1.1.3. *«Педагог-новатор – консервативный педагог»*, при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями.

9.1.1.4. *«Опытный предметник – неопытный предметник»*, опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету и т.д.).

9.1.2. Форма наставничества **«руководитель образовательной организации — педагог»**. Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью.

9.1.3. **«Работодатель – студент педагогического вуза/колледжа»** (обучающиеся в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, реализующих образовательные программы по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»). В этой форме наставничества будущий педагог, а в данный момент – студент педагогического вуза или организации СПО, проходит педагогическую практику в образовательной организации и/или трудоустроился в ней.

9.1.4. Форма наставничества **«педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации»**. Данная форма наставничества пока

относительно редко применяется в наставнической деятельности. Адаптация молодого педагога к профессиональной деятельности, сопровождение в профессиональном становлении и помощь в подготовке к прохождению аттестационных процедур ложатся на плечи работодателя - образовательной организации.

9.1.5. Форма наставничества **«социальный партнер – педагог образовательной организации»**. Социальными партнерами могут выступать:

9.1.5.1. Профессорско-преподавательский состав вузов - для преподавателей общеобразовательных предметов, для педагогов дополнительного образования, ведущих кружки робототехники, IT-кубы, кванториумы и т.д., для педагогов-психологов, педагогов-логопедов, педагогов-дефектологов, реализующих программы обучения для детей с ОВЗ.

9.1.5.2. Специалисты структурных подразделений управлений силовых ведомств (Министерства обороны, Министерства по чрезвычайным ситуациям, Министерства внутренних дел и т.д. - для преподавателей - организаторов безопасности жизнедеятельности).

9.1.5.3. Тренерский состав детско-юношеских и взрослых спортивных обществ - для руководителей физического воспитания.

9.1.5.4. Специалисты органов социальной защиты населения, органов опеки - для социальных педагогов, педагогов-организаторов, воспитателей.

9.1.5.5. Члены общественных организаций (волонтерских, РДШ, молодежного объединения «Юнармия», некоммерческой организации «Союз «Молодые профессионалы», которая представляет Россию в международной организации WorldSkillsInternational (WSI) и др.) - для педагогов-организаторов).

9.1.5.6. Деятели искусств академических, народных и прочих театров, консерваторий, филармоний, творческих союзов, творческих коллективов, иных учреждений культуры (домов культуры и творчества) и т.д. - для хормейстеров, балетмейстеров, режиссеров народного театра, художников-оформителей, концертмейстеров, руководителей оркестров (духовых, народных инструментов), руководителей фольклорных коллективов, режиссеров театрализованных массовых представлений, акций, фестивалей, мастеров декоративно-прикладного творчества, распорядителей танцевальных программ и т.д.).

9.1.5.7. Сотрудники музеев, библиотек, центров военно-патриотического воспитания, члены общественных организаций (волонтерских, РДШ, молодежное объединение «Юнармия» – для методистов, педагогов-библиотекарей, руководителей детских общественных объединений, старших вожатых, педагогов-организаторов).

9.1.5.8. Тренерский состав ведущих спортивных клубов - для инструкторов по физической культуре, тренеров-преподавателей, руководителей кружков и секций спортивной направленности.

9.1.5.9. Специалисты кванториумов, IT-кубов, кружков робототехники, образовательных центров для одаренных детей, малых академий наук - для методистов, педагогов дополнительного образования - руководителей кружков, секций, туристических станций и т.д.

9.1.5.10. Специалисты психолого-педагогических и медико-социальных центров – для педагогов дополнительного образования, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

9.2. **Виды наставничества педагогических работников в**

образовательной организации:

9.9.1. 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.

9.9.2. Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек) или один наставляемый взаимодействует сразу с несколькими наставниками по различным сферам педагогической деятельности.

9.9.3. 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.

9.9.4. 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.

9.9.5. 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.

9.9.6. Скоростное консультационное наставничество – однократная встреча наставника (наставников) 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 наставников на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом.

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

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения приказом управления муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №30».

10.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом управления образования администрации Старооскольского городского округа.

Приложение №1
к положению о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №30»

Утверждена Приказом образовательной организации дата, №

Дорожная карта (план мероприятий) по внедрению системы (целевой модели) наставничества в _____
наименование ОО

| № п\п | Наименование мероприятия | Сроки | Результат | Ф.И.О. ответственного |
|-------|--------------------------|-------|-----------|-----------------------|
| | | | | |
| | | | | |

Приложение №2
к положению о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №30»

Примерная персонализированная программа наставничества

Наставник: _____

(должность, Ф.И.О.)

Педагог, нуждающийся в наставнике: _____

(должность, Ф.И.О.)

Основание осуществления функций наставника: _____

(приказ руководителя общеобразовательной организации с исходящими данными и наименованием)

Пояснительная записка

Актуальность программы:

(для кого, описание проблемы)

Цель:

(на преодоление каких профессиональных дефицитов направлена)

Задачи:

Период реализации программы:

Определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе)

Промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

План мероприятий

| № п/п | Блоки работ * и планируемые мероприятия** | Срок исполнения | Планируемый результат | Формат (очный/дистанционный) | |
|---|---|-----------------|-----------------------|------------------------------|--|
| Блок I. Изучение уровня профессиональных компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве | | | | | |
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| Блок II. Изучении нормативных правовых актов в сфере образования, требований федеральных государственных образовательных стандартов, локальных нормативных актов образовательной организации | | | | | |
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |
| Блок III. Изучении психологических основ педагогического общения (коллеги, дети, родители/законные представители) | | | | | |
| 1. | | | | | |
| 2. | | | | | |

| Блок IV. Сопровождение деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 4.1. | Оказание помощи в разработке учебно-методической и иной документации(по профилю педагогической деятельности) | | | |
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 4.2. | Оказание помощи по вопросам разработки оценочного инструментария(по профилю педагогической деятельности) | | | |
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 4.3. | Оказание методической и практической помощи в подготовке и проведении учебных, внеурочных воспитательных занятий, иных мероприятий | | | |
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 4.4. | Посещение наставником уроков, занятий внеурочной деятельности или иных мероприятий педагога, нуждающегося в наставничестве, с последующим анализом | | | |
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 4.5. | Организация (по согласованию с руководителем) посещения педагогом, нуждающимся в наставничестве, уроков или мероприятий наставника и других коллег | | | |
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |
| 4.6. | Организация консультаций педагога, нуждающегося в наставничестве, с наставником, а также необходимыми ему специалистами образовательной организации и (или) иных организаций | | | |
| 1. | | | | |
| 2. | | | | |

* Отдельные блоки работ могут не реализовываться, что зависит от цели и задач

индивидуальной программы работы.

** Планируемые мероприятия должны включать помимо прочего часы для анализа (рефлексии) и консультаций.

Наставник: _____

(ФИО, подпись)

« _____ » _____ 20__ г.

Согласовано: _____

(должность, ФИО, подпись руководителя)

« _____ » _____ 20__ г.

Ознакомлен: _____

(ФИО, подпись педагога, нуждающегося в наставнике)

« _____ » _____ 20__ г.

