

ПРИНЯТО
решением педсовета
МБОУ «Кзыл-Ярская СОШ
им. Ф.Г.Яруллина»
протокол №5 от 5.05.2023

УТВЕРЖДЕНО
Введено в действие
приказом № 42 от 5.05.2023
директор МБОУ «Кзыл-Ярская СОШ
им. Ф.Г.Яруллина»

А.А.Аминова

Положение

о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Кзыл-Ярская СОШ им. Ф.Г.Яруллина»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработана на основании следующих нормативных актов:

- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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»;
- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.08.2017г. № 568 «Об утверждении государственной программы» Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025годы»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 23.07.2021 № под -974/21 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Татарстан»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 16.11.2022 № под -1948/22 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества»;
- Приказа МКУ «Отдел образования Бавлинского муниципального района РТ» от 27.04.2023 № 163 «О внедрении целевой модели наставничества в Бавлинском муниципальном районе».

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, 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 – назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей и отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

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

1.3. Целевая модель наставничества является обязательной для образовательной организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам.

1.4. Цель внедрения наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества в школе, для обеспечения непрерывного личностного, а также профессионального

потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения, самореализации и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.5. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в школе;
- 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;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.6. Структура Целевой модели наставничества в школе включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательных организациях;
- механизм реализации Целевой модели;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.7. Срок реализации Целевой модели наставничества -2023–2024 гг.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ШКОЛЕ

2.1. Процесс наставничества в школе регулируется следующими нормативными документами:

Распорядительным актом школы о внедрении Целевой модели наставничества, 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 образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт школы о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в школе с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества.

2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

2.6. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Кзыл-Ярская СОШ им. Ф.Г.Яруллина» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Кзыл-Ярская СОШ им. Ф.Г.Яруллина», План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Кзыл-Ярская СОШ им. Ф.Г.Яруллина».

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

III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

3.2. Материальное (денежное) стимулирование определяет размеры выплат стимулирующего характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают 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:

– наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов местного самоуправления;

– 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;

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

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

«Учитель-учитель»

«Учитель-ученик»

«Ученик-учитель»

«Родитель-ученик»

«Воспитатель-воспитатель»

4.2. Виды наставничества:

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.

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

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.

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.

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.

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,

обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

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.

V. РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

5.1. Для успешной реализации Целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например. «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель –ученик» и т.д.)

5.2. Представление программ наставничества по формам на _____ (Например, ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете).

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый:

- проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй, пробной рабочей встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планирования.

VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА

6.1. Функция школы, осуществляющей внедрение Целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Кзыл-Ярская СОШ им. Ф.Г.Яруллина»;
- формирование и реализация программы наставничества;
- формирование кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставником, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации из числа заместителей директоров;
- обеспечение инфраструктурной и материально-технической базы реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета (создание базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- содействие повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;

6.2. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (актуализирует информацию о наличии в школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- контролирует разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;

VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

–результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;

–эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;

–процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;

–динамику успеваемости обучающихся;

–динамику участия обучающихся в олимпиадах;

–социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.3. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

–улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

–повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

–увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.