

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее – Положение) в МОУ «Кекоранская СОШ» (далее школа) разработано на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р « Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- 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 Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных распоряжением правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. №2403-Р Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;

- Паспорта национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16);

- Паспорта регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11 декабря 2018 года № 8);

- Приказа МО и Н УР от 16.02.2022 № 0255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики»;

- Положение о сетевом наставничестве в системе образования МО «Якшур-Бодьинский район», утвержденного 26 января 2018 года;

- Проекта Положения о внедрении Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики.

1.2. Целью внедрения наставничества в школе является раскрытие профессионального и личностного потенциала наставника и наставляемого путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования, в том числе молодых специалистов и обучающихся школьного возраста с 10 лет.

1.3. Задачи внедрения программ наставничества в школе:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых в школе, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;

- выявление и распространение лучших наставнических программ и практик;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- 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.

1.4. Структура наставничества в школе:

- нормативное обеспечение;
- финансово-экономические условия;
- формы наставничества;
- механизм реализации;
- функции участников;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5. Срок реализации Целевой модели наставничества в школе: 2022-2024 гг.

II. Нормативное обеспечение внедрения программ наставничества

2.1. Процесс внедрения наставничества в школе регулируется следующими нормативными документами:

- приказом школы о внедрении Целевой модели наставничества,
- письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;
- дополнительным соглашением к трудовому договору наставника;
- приказом школы «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в школе» (с приложениями: дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в школе);
- приказом школы «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в школе» (с приложениями: дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в школе);
- приказами о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия участников.

III. Финансово-экономические условия внедрения программ наставничества Педагогические работники:

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

3.2. **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.

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.

3.4. Школа может принять участие в региональных, федеральных или международных грантовых программах, поддерживающих развитие системы наставничества.

3.5. Лучшие наставники молодёжи из числа педагогических работников образовательных организаций 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».

3.6. 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».

Обучающиеся:

3.7. лучшие наставники могут быть занесены на школьную Доску почета;

3.8. награждены грамотами/благодарственными письмами администрации школы по завершению программы наставничества.

IV. Формы наставничества

4.1. Приоритетной формой наставничества для педагогических работников в школе является «учитель-учитель/педагог-педагог».

4.1.1. Форма наставничества «учитель-учитель/педагог-педагог» предполагает - взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет),

- нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Взаимодействие может быть организовано с привлечением педагога-наставника из другой образовательной организации (в случае отсутствия подходящего наставника).

4.1.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

4.1.3. Задачи реализации формы наставничества «учитель-учитель/педагог-педагог»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- психолого-педагогическая поддержка в период адаптации молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогических работников любой категории посредством оказания практической помощи и методического сопровождения;

4.1.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель-учитель/педагог-педагог»:

- **«опытный педагог – молодой специалист»** (вариант поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков)

- **«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»** (психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями (например, с коллегой), не может найти общий язык с обучающимися и их родителями, сложно взаимодействует с заместителями директора);

- **«педагог-новатор – консервативный педагог»**, (педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями);

- **«опытный предметник – неопытный предметник»**, (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету).

4.1.5. Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимозамещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

4.2. Приоритетной формой наставничества в школе для обучающихся является: «ученик-ученик»;

4.2.1. Форма наставничества «ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся школы, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации.

4.2.2. Форма наставничества «ученик-ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.3. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.4. Задачи реализации формы наставничества «ученик-ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций (в том числе всех навыков функциональной грамотности);
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

- создание комфортных психологических условий и экологичных коммуникаций внутри школы;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.5. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик»:

- «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 основной образовательной программы и рабочей программы воспитания школы или при совместной работе над проектом).

4.2.6. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов.

У.Механизм реализации целевой модели наставничества

5.1. Модель наставничества в школе реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией школы проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;
- отбор наставников и наставляемых;
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом школы нормативных документов;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной или воспитательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуального образовательного маршрута педагога (план самообразования);
- совместное планирование персонализированной программы наставничества (наставником и наставляемым) на определенный срок;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);

- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в школе посредством реализации дорожной карты;
- совместная реализация (сопровождение) персонализированной программы наставничества (наставником и наставляемым).

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуального образовательного маршрута (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

5.6. Результативный этап:

- наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
- наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

VI. Функции деятельности участников модели наставничества

6.1.1. Функции школы:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты;
- формирование и реализация программы наставничества;
- на основании программы наставничества разработка и реализация персонализированных программ наставничества;
- формирование кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества в школе;
- создание методических объединений наставников в школе;
- обеспечение инфраструктурной и материально-технической базы реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета (создание базы) молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействие повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

6.2.2. Методическое объединение (МО) наставников – 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.

6.2.3. Функции МО при реализации программ наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов (по мере необходимости);
- помогает 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,
- анализирует результаты диагностики профессиональных и иных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
 - осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
 - обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов;
 - участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
 - является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
 - участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
 - формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.2.4. Куратор наставнических программ назначается приказом школы из заместителей руководителя.

6.2.5. Функции куратора при реализации программ наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- организует обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения программ наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не реже 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 программ наставничества, формирует итоговый аналитический отчет;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

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. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

2) Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. 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;

- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. 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;

- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы;

- качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;

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