



УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
Лынгинская СОШ

№05- о/д от 11.01.2023 г.

Л.Ф. Закирова

ПОЛОЖЕНИЕ о системе наставничества педагогических работников МБОУ Лынгинская СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества (далее – Положение) педагогических работников МБОУ Лынгинская СОШ 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);

-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»;

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

-Положения о внедрении Целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях муниципального образования «Муниципальный округ Якшур-Бодьинский район Удмуртской Республики», утвержденного 09 февраля 2022 года (Приказ №15/1-од)

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи системы наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества педагогических работников (далее - Целевая модель);
- определяет финансово-экономические условия внедрения Целевой модели;

- устанавливает формы наставничества педагогических работников МБОУ Лынгинская СОШ;
- устанавливает механизм реализации Целевой модели в МБОУ Лынгинская СОШ;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в МБОУ Лынгинская СОШ и его эффективности.

1.3. Участниками Целевой модели в МБОУ Лынгинская СОШ являются:

- директор МБОУ Лынгинская СОШ;
- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый); - куратор наставнической деятельности в МБОУ Лынгинская СОШ.

2. Цель и задачи наставничества. Функции ОО в области внедрения Целевой модели наставничества

2.1. Целью создания системы наставничества в МБОУ Лынгинская СОШ является раскрытие профессионального и личностного потенциала наставника и наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

2.2. Задачи системы наставничества в МБОУ Лынгинская СОШ:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в школе;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в школе и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

2.3. Внедрение Целевой модели в МБОУ Лынгинская СОШ предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения Целевой модели;
- разработка, утверждение и реализация Персонафицированных программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОО;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Персонифицированных программы наставничества, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования МО;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в ОО;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Финансово-экономические условия внедрения целевой модели наставничества

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

3.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает оплату труда наставника премированием в размере до 20% должностного оклада (за одного наставляемого) (в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ Лынгинская СОШ (приложение № 6: за участие в реализации нацпроектов).

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

3.5. Лучшие наставники молодежи из числа педагогических работников МБОУ Лынгинская СОШ могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации – знаком 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».

4. Формы наставничества в МБОУ Лынгинская СОШ

4.1. Система наставничества педагогических работников МБОУ Лынгинская СОШ предусматривает реализацию формы «учитель-учитель/педагог-педагог».

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

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

4.2.2. **«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);

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

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

4.2.5. **«опытный руководитель – неопытный руководитель»** (опытный заместитель директора или руководитель ШМО оказывает методическую и иную поддержку неопытному заместителю директора или руководителю ШМО).

4.3. 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.

5. Механизм реализации целевой модели наставничества в МБОУ Лынгинская СОШ

5.1. Целевая модель наставничества в МБОУ Лынгинская СОШ реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- куратором ЦМН в МБОУ Лынгинская СОШ 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).

5.3. Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично значимой образовательной цели);
- определение ресурсов наставляемого;
- анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;
- самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

- совместное планирование персонализированной программы наставничества (наставником и наставляемым) на определенный срок;
- конкретизация цели, наполнение ресурсами;
- оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

5.4. Реализационный этап:

- совместная реализация (сопровождение) персонализированной программы наставничества (наставником и наставляемым) при поддержке куратора.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации персонализированной программы (наставляемый осуществляет рефлексии позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником отчета о реализации программы наставничества.

5.6. Результативный этап:

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

6. Права и обязанности участников системы наставничества

6.1. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации.

6.1.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- организует обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- контролирует ход реализации программ 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 системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
 - осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
 - организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников;
 - оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

6.1.2. Куратор имеет право: - запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества программ наставничества.

6.2. Наставники на добровольной основе выбираются из числа педагогических или иных работников МБОУ Лынгинская СОШ, которые имеют успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата и компетентны в том, чтобы поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимулирования и поддержки процессов самореализации наставляемого.

6.2.1. Наставник обязан:

- помогать разрабатывать персонализированную программу наставничества (далее - Программа), своевременно и оперативно вносить в нее коррективы, контролировать ее выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;
 - в соответствии с Программой лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции программы, выбора методов наставнической деятельности;
 - выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Программы;
 - передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;
 - своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого; - принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в ОО;
- #### 6.2.2. Наставник имеет право:
- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы;
 - участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, в том числе - с деятельностью наставляемого;
 - выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Программой;
 - требовать выполнения наставляемым пунктов Программы;
 - в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
 - принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
 - обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;
 - обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6.3. Наставляемыми могут быть педагоги МБОУ Лынгинская СОШ, которые имеют затруднения в преподавании своего предмета, в использовании новых информационных или педагогических технологиях, в выстраивании отношений с обучающимися, их родителями, другими педагогами; в других ситуациях, мешающих их самореализации как педагога; молодые педагоги, с опытом меньше 3-х лет; педагоги, вновь приступившие к преподаванию после длительного перерыва.

6.3.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Программе, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с их выполнением;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Программы, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Программы);
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Программы;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

6.3.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Программы;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованной Программы наставничества, в оценке соответствия условий организации Программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

7. 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 под этапа, 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;

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.

7.6. Может быть организован (по требованию РНЦ) промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества в МБОУ Лынгинская СОШ:

| № | Наименование показателя | 2022 | 2023 | 2024 |
|----|---|------|------|------|
| 1. | Доля учителей-молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 50 | 50 | 70 |
| 2. | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % | 60 | 65 | 75 |
| 3. | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % | 65 | 70 | 75 |