

Положение
о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников
и обучающихся в МБОУ «Первомайская СОШ» Муниципального образования
«Муниципальный округ Киясовский район Удмуртской Республики» на 2023 год

1. Общие положения

1.1. Муниципальная модель наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Первомайская СОШ» Муниципального образования «Муниципальный округ Киясовский район Удмуртской Республики» (далее - модель наставничества) разработана 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 Республике»;

- 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).

1.2 Цель внедрения наставничества является раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.3 Задачи внедрения модели наставничества :

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в образовательных организациях;
- 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.

2. Структура модели наставничества в МБОУ «Первомайская СОШ»:

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

3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Куратор - сотрудник 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.

Координатор (оператор) внедрения Целевой модели — специалист управления образования Администрации МО «Муниципальный округ Киясовский район Удмуртской республики».

Методическое объединение/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.

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

4. Срок реализации модели наставничества 2023 год.

2. Нормативное обеспечение целевой модели наставничества

2.1. Процесс наставничества в образовательных организациях регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом образовательной организации 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 в образовательной организации»; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

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

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

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 муниципальной модели наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Первомайская СОШ» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации).

2.7 Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации).

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

3. 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 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 образовательной организации и 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. Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других 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».

3.5. 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

4.1. Модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- 1) «ученик - ученик »;
- 2) «учитель - учитель/педагог - педагог»;
- 3) «руководитель-руководитель»

4.2 *Форма наставничества «ученик —ученик»* предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, 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.

4.2.1. Форма наставничества «ученик - ученик» осуществляется в индивидуальной или

групповой форме.

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

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

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

4.2.4. 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 ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

4.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- в общеобразовательных организациях: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов;
- в профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, совместное посещение или организация мероприятий, совместное участие в конкурсах и олимпиадах профессионального мастерства;
- в организациях дополнительного образования: проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером- наставником.

4.3 *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.

4.3.1. 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.

4.3.2. 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;
- адаптация 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 внутри педагогической среды одной образовательной организации.

4.3.3. 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 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).

4.3.4. 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 взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

4.4 *Форма наставничества «руководитель — руководитель»* предполагает взаимодействие молодого руководителя (при опыте работы от 0 до 3 лет) с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) в руководящей деятельности с руководителем или педагогом с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

4.4.1 Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих руководителей 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.

4.4.2 Задачи реализации формы наставничества «руководитель — руководитель»:

- ускорение процесса профессионального становления молодых руководителей, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых руководителей 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 внутри педагогической среды одной образовательной организации.

V. Механизмы реализации целевой модели наставничества

5.1. Целевая модель наставничества в образовательной организации реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации 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 руководителя образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества (см. раздел II);
- оформление договоров между предприятиями и образовательными организациями о проведении производственной практики, стажировки;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, 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.);
- самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
- проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;
- 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 образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории (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.

