

ПРИНЯТО
На заседании
педагогического совета
Протокол №1 от 08.08.2022

Согласовано с
профсоюзным комитетом
школы протокол №4 от
31.08.2022

УТВЕРЖДЕНО
Директор МОУ «СОШ п.
Белоярский имени Бабушкина
А.М.»
Юркина С.А.
Приказ №79 от 31.08.2022



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа п. Белоярский Новобурасского района Саратовской области имени Бабушкина А.М.»

1. Общие положения

1.1. Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников МОУ «СОШ п. Белоярский имени Бабушкина А.М.» (далее – Положение) разработано на основании:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указа Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16));
- Постановления Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- приказа министерства образования Саратовской области

от 13 августа 2021 года № 1370 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области»;

- методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 года № АЗ-872/08);

- методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (письмо Министерства просвещения РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08).

1.2. Положение определяет основные понятия, цели, задачи, организационные условия, права и обязанности участников, стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества образовательной организации.

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Саратовской области.

2. Основные понятия

2.1. **Наставничество** – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.2. Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как:

социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников и управленческих кадров;

элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включающей работу с молодыми специалистами; деятельность по их адаптации в новой организации; работу при вхождении в новую должность; организацию работы по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

2.3. **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.

2.4. Персонализированная программа наставничества – это 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.

2.5. 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, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. 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; 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).

2.7. Куратор – работник образовательной организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные организации – общеобразовательные организации, образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

2.8. Тьютор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМПР) – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМПР, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования; принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов; обеспечивает содержательное адресное сопровождение

образовательного процесса, работает по направлениям деятельности педагогических работников и управленческих кадров во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

2.9. Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

2.10. Система (целевая модель) наставничества в Саратовской области подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

2.11. **Методология наставничества** – система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.12. **Система наставничества** – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

3. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансово-экономических условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников и управленческих кадров, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

3.2. Основные задачи:

- диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;

- формирование единого педагогического пространства региональной образовательной экосистемы;

- содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;

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

- содействие повышению правового и социально-профессионального

статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях;

- содействие формированию системы единого научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

4. Организационные основы системы (целевой модели) наставничества

4.1. Система (целевой модели) наставничества педагогических работников в учреждении предполагает реализацию каскадной модели, включающей региональный уровень, муниципальный уровень, уровень образовательной организации.

4.2. Систему (целевую модель) наставничества на региональном уровне реализует министерство образования Саратовской области (далее – Министерство).

4.3. Координацию деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Саратовский областной институт развития образования» (далее – Институт).

4.4. Систему (целевую модель) наставничества на муниципальном уровне реализуют органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования.

4.5. Реализация системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации осуществляется на основании данного локального акта.

4.6. Организация деятельности на уровне образовательной организации:

4.6.1. образовательная организация в своей деятельности руководствуется нормативными актами и методическими рекомендациями, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на федеральном и региональном уровнях;

4.6.2. образовательная организация обладает следующими полномочиями:

утверждение локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, плана (дорожной карты) по ее реализации и иных документов в рамках собственной компетенции;

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 др.);

осуществление организационного, учебно-методического,

материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

реализация системы (целевой модели) наставничества;

4.6.3. общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации;

4.6.4. ответственным лицом за реализацию системы наставничества является заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

5. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества

5.1. Образовательная организация как участник системы (целевой модели) наставничества:

5.1.1. взаимодействует с Министерством, Институтом, ЦНППМПР по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества;

5.1.2. участвует в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;

5.1.3. участвует в разработке нормативных и иных документов, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Саратовской области;

5.1.4. разрабатывает и проводит мероприятия, соответствующие целям и задачам системы (целевой модели) наставничества на своем уровне;

5.1.5. формирует предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели) наставничества;

5.1.6. формирует предложения для поощрения педагогических работников и управленческих кадров за активное участие в мероприятиях системы (целевой модели) наставничества.

6. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества

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

6.2. 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 и управленческих кадров, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

включение наставников в резерв управленческих кадров органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

учет опыта наставнической деятельности при проведении аттестации педагогических работников и управленческих кадров, конкурса на

замещение вакантной должности, выдвижение на профессиональные конкурсы педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в качестве членов жюри;

награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

6.3. Способы стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение утверждается соответствующим приказом образовательной организации.

7.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по инициативе Министерства, Института, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, приказом Министерства после соответствующего согласования.