

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 3» г. Глазова**

Принято
на заседании педагогического совета
Протокол № 6 от « 21 __ » января 2022 года



Утверждаю
Директор МБОУ СШ № 3
Т.Е. Хобыстова

Введено приказом № 18 от 24 января 2022 г.

Положение

О целевой модели наставничества

педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СШ № 3»

1. Общие положения

1.1 Школьная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся разработана на основании следующих **нормативных актов**:

- Распоряжение правительства РФ от 29.11.14 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 г.»;
- Указ Президента РФ от 7.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.»;
- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели)наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Постановление Правительства УР от 29.05 2017г. № 239 «О наставничества образовательных организациях, подведомственных распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 г.№ 2403-Р Министерству образования и науки УР»;
- Приказа Министерства и науки УР от 21.07.2021 г. № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в УР»;
- 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 1.12.2018 г. № 8).

1.2 **Цель** внедрения наставничества – 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 разных уровней образования и молодых специалистов.

1.3 **Задачи** внедрения Целевой модели наставничества:

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

1.4 **Структура** целевой модели наставничества:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в образовательной организации;
- механизм реализации Целевой модели наставничества ;
- структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся;
- содержание и технологии наставничества;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5 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 программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

2. Нормативное обеспечение целевой модели наставничества

2.1 Распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества:

- основания для внедрения;
- сроки внедрения;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию;
- сроки проведения мониторинга эффективности программ;
- планируемые результаты.

2.2 Письменное согласие наставника на работу наставником.

2.3 Письменное согласие наставляемого (законного представителя).

2.4 Приказ, предусматривающий доплату наставнику.

2.5 Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации (с приложениями: Положение о системе наставничества, Дорожная карта)».

2.6 Приказы 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 Материальное (денежное стимулирование) предполагает возможность коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, в том числе регионального уровня, определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.2 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, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов.

4. Формы наставничества

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой

находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

4.1 Форма «учитель-учитель/ педагог-педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) нового специалиста (при смене работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций.

4.1.1 Цель – сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течении периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников от профессионального выгорания.

4.1.2 Задачи:

- ускорение процесса становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные на них 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;
- выполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды.

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

- «опытный педагог-молодой специалист»,
- «лидер педагогического сообщества-педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации»,
- «педагог-новатор-консервативный педагог»,
- «опытный предметник-неопытный предметник».

4.2 Форма наставничества «ученик-ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из

обучающихся находится на более высокой степени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.

4.2.1 Цель - разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.2 Задачи:

- 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.

4.2.3 Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик-ученик»:

- «успевающий-неуспевающий»;
- «лидер-пассивный»;
- «равный-равному».

5. Механизм реализации целевой модели наставничества

5.1 Подготовительный этап:

- администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества,
- отбор наставников и наставляемых,
- подбор и закрепление наставников за наставляемыми,
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов,
- обучение наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (курсы, стажировки),

- выявление наставником индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого.

5.2 Проектировочный этап:

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием,
- определение ресурсов наставляемого,
- самоанализ наставляемого,
- проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории,
- конкретизация цели, наполнение ресурсами,
- оформление, визуализация (карта, программа, план и др.

5.3 Реализационный этап:

- сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории наставляемого.

5.4 Рефлексивно-аналитический этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории,
- подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения.

5.5 Результативный этап:

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

6.2 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.

6.3 Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски,
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым,
- динамику успеваемости наставляемого,
- социально-профессиональную активность наставляемого.

6.4 Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования,
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы,
- качество и темпы молодого/менее опытного/ сменившего место работы специалиста на новом месте работы,
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем;
- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.2. В Настоящее Положение могут вноситься изменения и (или) дополнения в установленном законодательством порядке

