



Утверждаю
Директор
МБОУ «Кривцовская СОШ»
Уткина О.В.
Приказ № 95
От «25» марта 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ о внедрении системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Кривцовская СОШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества (далее-Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой

федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- иными локальными актами Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих структуре образовательные организации»;

- локальными нормативными актами Министерства образования Белгородской области.

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в МБОУ «Кривцовская СОШ».

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников в МБОУ «Кривцовская СОШ».

2. Основные понятия

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

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;

- элементы системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последиplomного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

- составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации, работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность; организацию работы с кадрами по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций;

- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

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.

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.

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

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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формирует 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).

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.

Тьютор – сотрудник Белгородского межмуниципального методического центра, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Он принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Он обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям педагогической деятельности педагога во

взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

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

Система (целевая модель) наставничества в Яковлевском городском округе подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

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

Система наставничества – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

3. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Кривцовская СОШ»

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Кривцовская СОШ» – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, 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 педагогов 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 в образовательных организациях;
- содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

4. Организация деятельности системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Кривцовская СОШ»

4.1. Наставничество в общеобразовательной организации предусматривает систематическую индивидуальную или, при необходимости, групповую работу наставника по развитию у педагогов, нуждающихся в наставничестве, необходимых профессиональных компетенций, осуществлению всех видов педагогической деятельности.

4.2. Наставником может быть специалист, соответствующий следующим требованиям:

4.2.1. Квалификационные требования: наличие установленной действующей высшей квалификационной категории по должности.

4.2.2. Соблюдение требований к стажу работы:

– при наличии высшего образования уровня бакалавриата стаж педагогической работы не менее десяти лет;

– при наличии высшего образования уровня специалитета, магистратуры стаж педагогической работы не менее семи лет.

4.3. Специалисты, соответствующие требованиям, установленным в пунктах 4.2.1, 4.2.2 данного Положения, являются претендентами на осуществление функций наставника и оплату труда за счет гарантированной части оплаты труда.

В общеобразовательной организации могут быть установлены дополнительные показатели и критерии отбора педагогических работников для исполнения функций наставника.

4.4. Назначение наставника производится с его согласия приказом руководителя общеобразовательной организации на основании решения педагогического совета:

1) не позднее месяца с момента возникновения потребности у педагогических работников в сопровождении наставника;

2) в течение одного рабочего дня с момента получения документа, удостоверяющего закрепление практиканта за конкретной общеобразовательной организацией.

Копия приказа направляется в орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя общеобразовательной организации для уведомления и учета в работе.

4.5. Количество педагогов-наставников в общеобразовательной организации определяется на основании рекомендаций департамента образования Белгородской области:

– общеобразовательная организация, реализующая один уровень общего образования – начальное общее образование – один наставник;

– общеобразовательная организация, реализующая два или три уровня общего образования (начальное общее и основное общее образование или начальное общее, основное общее и среднее общее образование) – не более двух наставников.

4.6. Руководитель общеобразовательной организации:

1) создает необходимые условия для совместной работы наставника и педагога, нуждающегося в наставничестве (согласование необходимой документации по осуществлению деятельности по наставничеству; составление расписания учебных занятий и занятий по внеурочной деятельности наставника, педагога, нуждающегося в наставничестве, иных педагогических работников общеобразовательной организации с целью посещения занятий с последующим анализом результатов; согласование часов, предназначенных для консультаций с наставником, графика посещения педагога, нуждающегося в наставничестве, занятий коллег; посещение отдельных мероприятий, организованных наставником, иное);

2) осуществляет контроль за деятельностью наставника (наличие у наставника необходимой документации; своевременность и качество предоставления наставником отчетной документации; учет мнения педагога, нуждающегося в наставничестве, о качестве деятельности наставника; контроль за реализацией наставником запланированных мероприятий, иное);

3) представляет итоги деятельности наставника на заседании педагогического совета;

4) по итогам контроля за деятельностью наставника и качеством его труда дает наставнику рекомендации, принимает решение о его нематериальном поощрении (использование внутрикорпоративного знака отличия наставника, награждение грамотами, информирование общественности о достижениях наставника) или применении к наставнику дисциплинарного взыскания;

5) распространяет положительный опыт наставничества;

6) оценивает качество осуществления педагогическим работником функций наставника в соответствии с установленными критериями (приложение 1).

4.7. Период осуществления деятельности по наставничеству определяется общеобразовательной организацией самостоятельно, исходя из целей и задач деятельности наставника в отношении педагога, нуждающегося в наставнике, но не более чем на 1 год.

4.8. Потребность в наставничестве может быть выявлена:

– путем мониторинга профессиональных дефицитов в коллективе общеобразовательной организации;

– на основании рекомендаций аттестационной комиссии;

– по результатам внутренней оценки качества образования.

Потребность в наличии у педагога наставника также может носить заявительный характер.

5. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества в МБОУ «Кривцовская СОШ»

5.1 Наставник имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством, деятельностью педагога, нуждающегося в наставничестве;
- посещать занятия и (или) мероприятия педагога, нуждающегося в наставничестве;
- с согласия руководителя общеобразовательной организации привлекать для повышения профессионального уровня педагога, нуждающегося в наставничестве, других педагогических работников общеобразовательной организации;
- вносить предложения и рекомендации по совершенствованию профессиональной деятельности педагога, нуждающегося в наставничестве;
- принимать участие в процедуре оценки компетенций педагога, нуждающегося в наставничестве;
- ставить перед педагогом, нуждающимся в наставничестве, конкретные задания с определенным сроком их выполнения, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- требовать от педагога, нуждающегося в наставничестве, своевременного и качественного исполнения поставленных задач;
- контролировать и корректировать работу педагога, нуждающегося в наставничестве.

5.2 Наставник обязан:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, уважать честь и достоинство участников образовательных отношений;
- применять педагогически обоснованные формы, методы, технологии, обеспечивающие высокое качество сопровождения педагога, нуждающегося в наставничестве;
- разрабатывать и реализовывать индивидуальный план работы наставника;
- анализировать работу педагога, нуждающегося в наставничестве, с целью ее дальнейшей коррекции при необходимости (приложение 3);
- своевременно и качественно выполнять мероприятия, предусмотренные индивидуальным планом работы наставника, предоставлять руководителю общеобразовательной организации отчеты о его реализации;
- способствовать развитию у педагога, нуждающегося в наставничестве, интереса к инновационному творчеству, внедрению

современных стандартов качества образования, освоению новых технологий, форм работы;

– нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него обязанностей.

5.3 Ответственность наставника:

– наставник несет персональную ответственность за ненадлежащее качество и несвоевременность исполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением. При неудовлетворительной оценке качества осуществления педагогическим работником функций наставника приказом руководителя общеобразовательной организации он лишается дополнительной оплаты труда за счет гарантированной части оплаты труда.

5.4 Педагог, нуждающийся в наставничестве, имеет право:

– участвовать в разработке индивидуального плана работы наставника, вносить предложения о его изменении, участвовать в обсуждении результатов реализации плана;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику по вопросам, связанным с профессиональной деятельностью;

– выбирать формы повышения квалификации, предлагаемые общеобразовательной организацией;

– знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать пояснения;

– вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

5.5 Педагог, нуждающийся в наставничестве обязан:

– знакомиться с приказом о назначении наставника в течение трех рабочих дней с момента издания приказа;

– своевременно и качественно исполнять поставленные перед ним задачи;

– периодически отчитываться перед наставником о результатах своей работы в установленные сроки;

– оценивать качество осуществления педагогическим работником функций наставника в соответствии с установленными критериями (приложение 1).

6. Заключительные положения

6.1 Настоящее положение утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации на основании решения коллегиального органа управления общеобразовательной организацией – педагогического совета.

6.2 Все изменения и дополнения в положение вносятся на основании решения педагогического совета и утверждаются соответствующим приказом.