

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Уразовская средняя общеобразовательная школа №2»
Валуйского района Белгородской области

ПРИНЯТО
на заседании
Педагогического совета
МОУ «Уразовская СОШ №2»
Валуйского района Белгородской
области
протокол от 22.02.2022 № 06

УТВЕРЖДЕНО
директор
МОУ «Уразовская СОШ №2»
Валуйского района
Белгородской области
Шевченко О.А.
от 22.02.2022 № 07-09



ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области (далее – Положение) регламентирует деятельность по организации наставничества, определяет цель, задачи, планирование и содержание работы.

1.2. 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 утверждении 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;

- постановлением 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 в структуре общеобразовательные организации»;

- локальными нормативными актами министерства образования Белгородской области;

- локальными нормативными актами управления образования Валуйского городского округа;

- локальными нормативными актами МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области.

1.3. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области (далее Школа).

1.4. Система (целевая модель наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников в и управленческих кадров Белгородской области.

1. 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 личного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;

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

- составной части методической работы Школы 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 инновации; 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 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 непедagogическое профильное образование).

Куратор – сотрудник Школы, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждений культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) 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.

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

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

3. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в Школе для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления их 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 и реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в Школе;
- содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

3.3. Система (целевая модель) наставничества основывается на следующих принципах:

- принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития

педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников, независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности; на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития;

- принцип вариативности предполагает возможность Школы выбрать наиболее подходящие для конкретных условий формы и виды наставничества;

- принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию системы (целевой модели) наставничества с максимальным охватом всех необходимых структур системы образования на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

4. Организация деятельности системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области

4.1. Система наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области может быть реализованы в следующих формах наставничества: *«педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации».*

Виды наставничества: *дистанционное наставничество, наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее наставничество, реверсивное наставничество, ситуационное наставничество, скоростное консультационное наставничество, традиционная форма наставничества.*

4.2. Наставничество организуется на основании приказа директора МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» и на основании соответствующих локальных нормативных актов.

4.3. Наставничество в Школе предусматривает систематическую индивидуальную работу наставника по развитию у наставляемых необходимых профессиональных компетенций, осуществления всех видов педагогической деятельности.

4.4. МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области обладает следующими полномочиями:

- отбор кандидатуры куратора, курирующего систему наставничества в Школе;

- отбор кандидатур педагогических работников Школы для выполнения функций наставника;

- отбор кандидатур наставляемых педагогических работников Школы;

- издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, утверждении Положения о системе наставничества

педагогических работников, разработка дорожной карты по его реализации и другие документы;

- 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 т.п.);

- осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

- реализация системы (целевой модели) наставничества.

4.5. Наставник назначается для оказания помощи наставляемому в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической работы по занимаемой должности, для выработки умения применять теоретические знания в конкретной практической работе, а также для адаптации в педагогическом коллективе, для формирования потребности в непрерывном профессиональном самообразовании и саморазвитии.

4.6. Назначение наставника и утверждение кандидатур наставляемых производится приказом директора Школы при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого (с их письменного согласия) на период не более трёх лет.

4.7. Руководство деятельностью наставников возлагается приказом директора Школы на куратора, заместителя директора Школы.

4.8. Педагог-психолог Школы осуществляет организацию и психологическое сопровождение взаимодействия наставника и наставляемого.

4.9. Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников возможно по обоюдному согласию наставника и наставляемого/наставляемых педагогов. Возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (например, плана мероприятий, формы наставничества).

4.10. Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется директором МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области.

5. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области

5.1. **Куратор** системы наставничества МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области:

- осуществляет контроль за соответствием деятельности школьной системы (целевой модели) наставничества целям, предусмотренным настоящим Положением;

- участвует в подготовке и реализации мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным данным Положением;

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Уразовская средняя общеобразовательная школа №2»
Валуйского района Белгородской области

- разрабатывает Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- формирует предложения по повышению эффективности системы (целевой модели) наставничества в Школе;
- способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (проведение совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и т.п.);
- способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников Школы;
- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
- осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;
- формирует банк индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом;
- организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в Школе педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (странички) «Наставничество» на официальном сайте Школы различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

- совместно с руководителем образовательной организации, участвует в разработке нематериальных стимулов поощрения наставников;

- иницирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.2. Участники системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области:

- взаимодействуют со структурными подразделениями;

- участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области, в Валуйском городском округе;

- участвуют в подготовке и проведении мероприятий, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Школе и в Валуйском городском округе;

- дополнительно разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы наставничества, на уровне Школы;

- формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области.

5.3. Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;

- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;

- обращаться с заявлением к куратору и руководителю Школы с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

5.4. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными, школьными локальными нормативными правовыми актами при осуществлении наставнической деятельности;

- находиться во взаимодействии со всеми структурами Школы, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (методическое объединение, психолого-педагогическая служба, методический и педагогические советы);

- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;

- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;

- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;
- посещать отдельные уроки/занятия внеурочной деятельности и внеклассные мероприятия, проводимые наставляемым;
- по окончании срока наставничества подготовить отчет о результатах работы;
- при необходимости работнику, в отношении которого осуществлялось наставничество, дать конкретные рекомендации по дальнейшему повышению уровня профессионального мастерства;
- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

5.5. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников Школы;
- обращаться к куратору и директору Школы с ходатайством о замене наставника.

5.6. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные, школьные локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в Школе;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;

- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области

6.1. *Организационно-методическое обеспечение* реализации системы (целевой модели) наставничества в МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области предполагает следующие виды деятельности:

- формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп;
- повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования, в том числе возможно на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и/или по программам соответствующего профиля из числа программ Федерального реестра программ ДППО;
- разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых/начинающих педагогов);
- разработка методических материалов для наставника и наставляемого;
- разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую и аналитическую деятельность;
- подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов на лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;
- помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;
- организация обмена педагогическим и наставническим опытом;
- организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе и пр.

6.2. Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы Школы включают:

- рекреационную зону (комната отдыха) для проведения индивидуальных и групповых (малых групп) встреч наставников и наставляемых;
- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (в т.ч. электронный ресурс, чаты/группы наставников-наставляемых в социальных сетях);
- широкополосный (скоростной) интернет; Wi-Fi;
- средства для организации видео-конференц-связи (ВКС);
- другие материально-технические ресурсы.

6.3. Финансово-экономические условия. Нематериальное мотивирование и стимулирование

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет две функции – социальную и моральную.

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 государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;
- наставническая деятельность может быть учтена при проведении 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.

6.4. Психолого-педагогические условия

Психолого-педагогические условия включают меры по созданию атмосферы психологического комфорта и доверия, взаимопомощи и уважения в педагогическом коллективе. Такая атмосфера позволяет предотвратить напряжение и конфликтные ситуации в коллективе, повысить стрессоустойчивость наставников и наставляемых; нивелировать монотонность и однообразие в деятельности педагогов старших возрастов, предотвратить их профессионально-личностное выгорание, успешно адаптировать молодых/начинающих педагогов в коллективе.

Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

- широкое использование методик и технологий рефлексивно-ценностного и эмоционально-ценностного отношения к участникам системы наставничества, которые способствуют актуализации глубинных жизненных ресурсов, нередко скрытых от них самих; это обеспечивают педагог-психолог и психолого-педагогическая служба при реализации программ наставничества;

– психологическую поддержку формируемым парам наставников и наставляемых посредством проведения психологических тренингов, направленных на развитие эмпатических способностей, применения акмеологических практик, укрепляющих профессиональное здоровье специалистов, способствующих преодолению жизненных и профессиональных кризисов; психолог также участвует в определении совместимости наставнических пар/групп;

- формирование психологической готовности наставляемого не копировать чужой, пусть и очень успешный опыт, а выйти на индивидуальную траекторию, которая поможет сформироваться неповторимому профессиональному почерку педагога.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором МОУ «Уразовская СОШ №2» Валуйского района Белгородской области и действует бессрочно.

7.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами Школы.