

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МБОУ СОШ № 1
№338/1 от 14 ноября

ПОЛОЖЕНИЕ
о целевой модели наставничества
педагогических работников МБОУ СОШ № 1

1. Общие положения

1.1. Целевая модель наставничества педагогических работников МБОУ СОШ № 1 (далее – Целевая модель наставничества) разработана в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в редакции от 20 августа 2021 г. № 2283-р);

- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657.

- Приказом Министерства образования и науки Пермского края от 04.07.2022 № 26-01-06-629 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

- Приказом Управления Образования администрации Чайковского городского округа № 07-01-05-543 от 19.10 2022 «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Чайковского городского округа

1.2. Целевая модель наставничества в МБОУ СОШ № 1 разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов

"Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)"

1.3. Целевая модель наставничества является обязательной для образовательной организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательная организация).

1.4. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в МБОУ СОШ № 1.

1.5. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- оказывать помощь в формировании цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества образовательной организации;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества в образовательной организации;
- способствовать формированию единой базы наставников и наставляемых в образовательных организациях Чайковского городского округа;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

1.6. Структура Целевой модели наставничества:

- нормативное обеспечение и структура управления Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации Чайковского городского округа;
- формы наставничества в образовательной организации;
- мотивирование и стимулирование наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка результатов внедрения наставничества.

1.7. В положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и совершенствования 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 затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность; учреждения культуры и спорта,

дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Координатор (оператор) внедрения Целевой модели – специалист Муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования г. Чайковского»

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

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 (от 3 месяцев до 1 года), 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.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

1.8. Срок реализации Целевой модели наставничества: 2022–2024 гг.

2. Нормативное обеспечение и структура управления Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 1.

2.1. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества.

Процесс наставничества в образовательной организации регулируется следующими нормативными документами:

- приказом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации;

- письменным согласием наставника на работу наставником,

- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации» (с приложениями: Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в образовательной организации);

- приказом о назначении куратора по внедрению системы наставничества в образовательной организации;

- приказом о назначении наставнических пар/групп.

2.2. Структура управления Целевой моделью наставничества.

2.2.1. Функции управления директора школы при внедрении Целевой модели наставничества:

- организует внедрение Целевой модели наставничества в образовательной организации;

- назначает куратора реализации Целевой модели наставничества;

2.2.2. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества.

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых;
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов и обучающихся, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставников или наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- принимает участие в наполнении рубрики (страницы) «наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информации (событийная, новостная, методическая, и пр.).

3. Механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации.

Целевая модель наставничества в образовательной организации проходит несколько этапов:

- Подготовительный этап;
- Проектировочный этап;
- Реализационный этап;
- Рефлексивно-аналитический этап.

3.1. Подготовительный этап:

- анализ ситуаций, которые возможно решить через внедрение наставничества;
- назначение приказом куратора по внедрению Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов;
- отбор наставников и наставляемых;
- формирование и закрепление наставнических пар/групп;
- знакомство наставников с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

3.2. Проектировочный этап:

- Работа наставника и наставляемого (определение цели);
- Самоанализ наставляемого (определение потребностей);
- Проектирование индивидуальной образовательной программы;
- Разработка плана мероприятий (дорожной карты).

3.3. Реализационный этап:

- Организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации на основании составленной дорожной карты;

- Сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого;

3.4. Рефлексивно-аналитический этап:

- Анализ эффективности реализации индивидуальной образовательной программы наставником и наставляемым;

- Подготовка наставником отчета о реализации программы.

4.1. В образовательной организации могут применяться разнообразные формы организации наставничества. Формы организации наставничества выбираются в зависимости от поставленных целей и имеющихся ресурсов в образовательной организации и используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

Дистанционное (виртуальное) наставничество – форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий.

Наставничество в группах – форма организации наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно.

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них.

4.2. Наставляемым могут быть:

- молодые специалисты;

- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- педагоги желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями

- участники кадрового резерва;

- участники конкурса «Учитель года» и т.д.

4.3. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- родители обучающихся – активные участники родительских советов;

- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

- ветераны педагогического труда.

5. Мотивирование и стимулирование наставнической деятельности.

5.1. Нематериальные способы стимулирования:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне образовательной организации, на муниципальном уровне.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Участие в муниципальном конкурсе профессионального мастерства "Наставник года",

- Создание специальной рубрики «Наставничество» на сайте МБОУ СОШ № 1.

- Создание методической копилки с программами наставничества.

- Виртуальная доска почета «Лучшие наставники».

- Награждение школьными, муниципальными благодарственными письмами «Лучший наставник»

- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития системы образования МБОУ СОШ № 1, муниципальной системы образования.

5.2. Материальное стимулирование.

- размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.