Приложение 3

к приказу МКОУ СОШ №14

от 14.04.2022 № 175-ОД

# ПОЛОЖЕНИЕ

# о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Нефтекумского городского округа

1. Общие положения
   1. Настоящее положение устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества в Нефтекумском городском округе и определяет цели, задачи и порядок организации наставничества.
   2. Наставничество представляет собой форму обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.
   3. Нормативно-правовая основа внедрения системы (целевой модели) наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года

№ 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста;

распоряжение 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»;

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

1. Понятия, используемые в Положении

*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 непедагогическое профильное образование).

*Система (целевая модель) наставничества педагогических работников* - эффективный инструмент профессионального роста педагогических работников.

*Методология наставничества* - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

*Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого* - это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

*Куратор* - сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

*Персонализированная программа наставничества (ПН)* - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*Форма наставничества* - способ реализации модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

1. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества
   1. Цели системы (целевой модели) наставничества:
      * передача социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников;
      * создание системы условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в МКОУ СОШ №14 .
   2. Задачи системы (целевой модели) наставничества:
      * содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;
      * содействовать созданию условий по совершенствованию

педагогического мастерства работников, включающую работу с молодыми специалистами;

* + - обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества,

взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

* + - оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов

наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

* + - способствовать формированию единого научно-методического

сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях;

* + - способствовать адаптации педагогических кадров в новой организации, при вхождении в новую должность;
    - распространять передового опыта наставнической деятельности, лучших практик наставничества.
  1. 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 образовательных организаций выбирать 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.

1. Структура и субъекты системы (целевой модели) наставничества

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: внутренний и внешний.

Внутренний контур: МКОУ СОШ №14

Внешний контур: отдел образования администрации Нефтекумского городского округа; информационно-методический отдел (далее ИМО) муниципального казенного учреждения «Центр по комплексному

обслуживанию учреждений образования» Нефтекумского городского округа.

* 1. МКОУ СОШ №14:
* утверждает Положение о системе наставничества педагогических работников в МКОУ СОШ №14, дорожную карту по его реализации и другие документы;
* организует взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре;
* осуществляет организационное, учебно-методическое, материально- техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;
* создает условия по координации и мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества;
* реализует программы наставничества;
* ведет персонифицированный учет наставляемых и наставников по формам;
* проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества;
* реализует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и

контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;

* формирует базу данных программ наставничества и лучших практик;
* создает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
* организует инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.

Общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляет руководитель МКОУ СОШ №14.

1. Ожидаемые (планируемые) результаты внедрения и реализации системы

(целевой модели) наставничества педагогических работников

в МКОУ СОШ №14

Внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров МКОУ СОШ №14 в части поддержки педагогов. В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая:

* непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников;
* рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов;
* развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования;
* методическое сопровождение системы наставничества МКОУ СОШ №14;
* цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;
* обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.
  1. 6. Мониторинг оценки эффективности наставнической деятельности
  2. Для оценки эффективности наставнической деятельности проводится мониторинг, состоящий из двух этапов:
     1. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества, который оценивает:
* результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
* эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
* вовлеченность педагогов в профессиональные конкурсы, олимпиады,
* исследования, конференции и др.
* динамику успеваемости обучающихся;
* социально-профессиональную активность наставляемого и др.
  + 1. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников. Результатом успешной реализации персонализированной программы наставничества является:
* улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
* степень включенности наставляемого в инновационную деятельность школы;
* качество и темпы адаптации молодого/менее опытного/сменившего место работы специалиста на новом месте работы;
* увеличение числа педагогов и обучающихся, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем.