

**ПРИНЯТО**

на педагогическом совете

Протокол № 1  
от «30 августа» 2022г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Пычасская СОШ»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Система наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Пычасская СОШ» (далее - Система наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республики»;
- Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

1.2. Основными понятиями в системе наставничества являются:

- *Молодой специалист* – педагогический работник, не имеющий опыта педагогической работы или имеющий стаж педагогической работы до трех лет.
- *Наставник* – педагогический работник, участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, не имеющий дисциплинарных взысканий, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- *Наставничество* – разновидность индивидуальной работы с педагогическими работниками, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.
- *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 и личностные затруднения.
- *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.

- *Инновационный педагогический коллектив наставников образовательной организации* (ИПК) - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

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

1.3. Структура Системы наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Системы наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Системы наставничества;
- формы наставничества в образовательной организации;
- механизм реализации Системы наставничества в образовательной организации;
- структуру управления Системой наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации;
- содержание и технологии наставничества;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

## **II. Цели и задачи наставничества**

2.1. Цель внедрения системы 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 (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Пычасская СОШ» (далее - образовательная организация).

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности;
- ускорение процесса профессионального становления молодого специалиста и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- содействие успешной адаптации к организационной культуре, усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательной организации, выработка сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей.
- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- 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.

## **III. Формы и виды наставничества в образовательной организации**

3.1. В отношении обучающихся Система наставничества предусматривает реализацию приоритетной формы наставничества «ученик - ученик».

3.2. Форма наставничества «*ученик- ученик*» предполагает взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами,

позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации.

3.2.1. Форма наставничества «ученик - ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

3.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.2.3. Задачи реализации формы наставничества «ученик - ученик»:

- помощь в проявлении лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- создание комфортных условий и экологических коммуникаций внутри образовательной организации;
- формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

3.2.4. Ролевая модель внутри формы «ученик - ученик»: «успевающий - неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов).

3.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности: проектная деятельность; классные часы; внеурочная работа; подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам; реализация волонтерских проектов; проектная и волонтерская деятельность, создание клуба по интересам с лидером-наставником и др.

3.3. В отношении педагогических работников Система наставничества предусматривает реализацию приоритетной формы наставничества «педагог - педагог».

3.3.1. Наставничество организуется на основе приказа руководителя образовательной организации.

3.3.2. Приказ об утверждении кандидатуры наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.3.4. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель руководителя образовательной организации.

3.3.5. Руководитель образовательной организации подбирает наставника из наиболее подготовленных педагогических работников:

- имеющих стаж педагогической деятельности не менее 5 лет и не имеющих дисциплинарных взысканий;
- обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки и коммуникативных навыков, гибкостью в общении;
- обладающий способностью и готовностью делиться профессиональным опытом.

3.3.6. Наставник может осуществлять наставничество над одним-двумя молодыми специалистами одновременно.

3.3.7. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен.

3.3.8. Наставник назначается на период от 3 месяцев до 3 лет.

3.3.9. Наставничество устанавливается над следующими категориями педагогических работников:

- педагогическими работниками, не имеющими педагогического стажа;
- работниками, назначенными на педагогические должности и не имеющими педагогического образования;
- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, требующую расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками.

3.3.10. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации в случаях:

- увольнения наставника;

- перевода молодого специалиста или наставника на другую работу;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- несовместимости наставника и молодого специалиста.

3.3.11. За успешную работу наставник поощряется в соответствии с действующей в образовательной организации системой поощрения.

3.3.12. Наставники вправе создавать орган общественного самоуправления – совет наставников.

3.3.13. Форма наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- «опытный педагог - молодой специалист». Данная модель является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.);
- «опытный предметник - неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально - методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету.

3.4. Виды наставничества:

- *Виртуальное (дистанционное) наставничество*- дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник - наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц;

- *Наставничество в группе*- форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

- *Краткосрочное или целеполагающее наставничество*- наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

- *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. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- *Скоростное наставничество* - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе

информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник - наставляемый» («равный - равному»);  
- *Традиционная форма наставничества* («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

#### **IV. Обязанности и права наставника**

4.1. Наставник должен:

4.1.1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности;

4.1.2. разрабатывать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления последнего с учетом уровня его педагогической, методической, профессиональной подготовки;

4.1.3. изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу образовательной организации, обучающимся, их родителям;

4.1.4. знакомить молодого специалиста с традициями и корпоративными правилами образовательной организации;

4.1.5. вводить в должность (знакомить с основными локальными актами образовательной организации (правилами внутреннего распорядка, требованиями к ведению документации и др.);

4.1.6. оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами организации образовательной деятельности, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;

4.1.7. вовлекать молодого специалиста в общественную жизнь образовательной организации;

4.1.8. анализировать процесс профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с рекомендациями и предложениями к дальнейшей работе молодого специалиста; вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного либо дисциплинарного воздействия.

4.2. Наставник имеет право:

4.2.1. с согласия руководителя образовательной организации подключать других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста;

4.2.2. требовать отчеты у молодого специалиста как в устной, так и в письменной форме;

4.2.3. посещать уроки (занятия), внеклассные мероприятия, проводимые молодым специалистом;

4.2.4. самостоятельно выбирать приемы, методы обучения молодого специалиста;

4.2.5. получать поощрение за успешную работу наставником в соответствии с действующей в образовательной организации системой поощрения.

#### **V. Обязанности и права молодого специалиста**

5.1. В период наставничества молодой специалист обязан:

5.1.1. изучать Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», локальные нормативные акты образовательной организации, регламентирующие деятельность по занимаемой должности;

5.1.2. выполнять план профессионального становления в установленные сроки;

5.1.3. постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;

5.1.4. повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;

- 5.1.5. правильно строить свои взаимоотношения с наставником, учиться у него передовым методам и формам работы;
- 5.1.6. периодически отчитываться о своей работе перед наставником.
- 5.2. Молодой специалист имеет право:
- 5.2.1. получать консалтинговые услуги в образовательной организации;
- 5.2.2. повышать свою квалификацию вне рамок наставничества;
- 5.2.3. вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

## **VI. Структура управления системой наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации**

6.1. Управление Системой наставничества в образовательной организации осуществляется Администрацией образовательной организации.

6.2. Функции образовательной организации по внедрению Системы наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества;
- формирует и реализует программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения Системы наставничества в образовательной организации; обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет (создает базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Системы наставничества, в формате непрерывного образования.

6.3. Совет наставников образовательной организации - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации в состав Совета наставников включаются педагоги-наставники.

6.4. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации из числа других педагогических работников.

6.5. Функции куратора при реализации Системы наставничества:

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Системы наставничества; контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Системы наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Системы наставничества;

- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

## **VII. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества**

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

7.2. Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества; мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников.

7.4. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР;
- динамику успеваемости обучающихся;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.5. Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

- улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;
- повышение уровня мотивации и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность образовательной организации;
- 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.

## **VIII. Документы, регламентирующие наставничество**

8.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора образовательной организации о назначении наставников;
- план профессионального становления молодого специалиста.