УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «ЦФиС» г.Находка
_____ А. В. Винников
от 30.09.2022 № 44-а

ПОЛОЖЕНИЕ
О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБУ ДО «Центр физкультуры и спорта» г. Находка

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Находкинского городского округа (далее–Целевая модель наставничества) разработана на основе Методических рекомендации по внедрению региональной методологии наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Приморском крае, в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

1.2. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных учреждений Находкинского городского округа, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее– образовательные учреждения).

1.3. В Положении используются следующие понятия:

Наставник–участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализациии самосовершенствования 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 и личностные затруднения.

Куратор–сотрудник образовательного учреждения, организации из числа 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.

Методическое объединение/совет наставников образовательного учреждения– 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.

Персонализированная программа наставничества-это кратко срочная персонализированная программа (от 3месяцевдо 1года), 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 образовательных организациях.

1.1. Структура Целевой модели наставничества включает:

– нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;

– финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;

– формы наставничества в образовательных учреждениях;

– механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях;

– структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях;

– содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;

– мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.2. Срок действия Положения по реализации целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях

Находкинского городского округа: 2022–2027 гг.

1.3. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях:

Процесс наставничества в образовательных учреждениях регулируется следующими нормативными документами:

- распорядительным актом образовательного учреждения о внедрении Целевой модели наставничества,

-письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества;

- дополнительным соглашением к трудовому договору наставника;

- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении»;

- приказом (ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

1.6.1..Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне учреждения, включающий:

− Основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательном учреждении;

− Сроки внедрения Целевой модели наставничества в образовательном учреждении;

− Назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в образовательном учреждении с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, ШМО);

− Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;

− Планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации.

1.3.2. Письменное согласие наставника на работу наставником.

1.3.3. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).

1.3.4. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.

1.3.5. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательном учреждении).

1.3.6. Приказ (ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

1.4. Структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных учреждениях Находкинского городского округа:

1.7.1. Управление Целевой моделью наставничества осуществляется:

- управлением образования администрации Находкинского городского округа;
- образовательными учреждениями Находкинского городского округа, осуществляющими реализацию положения о наставничестве;
- промышленными и иными предприятиями, организациями любой формы собственности, индивидуальными предпринимателями, функционирующими на территории муниципалитета, имеющими или планирующими реализовать партнерские соглашения с образовательными учреждениями Находкинского городского округа.

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПОЛОЖЕНИЯ О РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Цель Положения о реализации целевой модели наставничества: создание 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, проживающих на территории Находкинского городского округа.

2.2. Задачи внедрения Положения:

– Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в муниципалитете;

– 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 НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

3.1. Формы наставничества в образовательных учреждениях могут применяться по отношению к наставнику или группе наставляемых: «педагог-педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «работодатель-ученик», «ученик–ученик» и другие. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющихся профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющихся кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

3.1.1. Форма наставничества ***«педагог-педагог»*** применяется во всех образовательных учреждениях. В рамках этой формы одной из основных задач наставничества является сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а так же создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения.

В такой форме 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.).

1) «лидер педагогического сообщества–педагог, испытывающий профессиональные затруднения в сфере коммуникации». В этой модели на первый план выходит психологическая и личностная поддержка педагога, который в силу различных причин имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия. Главное направление наставнической деятельности–профессиональная социализация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив.

2) «педагог-новатор–консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и не стандарт решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым–выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики.

3) «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 не опытного 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.

3.1.2. Форма наставничества ***«руководитель образовательной организации–педагог»*** применима во всех образовательных учреждениях. В отдельных случаях руководитель образовательного учреждения может стать наставником педагогов,

особенно в качеств успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог– педагог».

3.1.3. Форма наставничества ***«работодатель–ученик»*** предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи внедрения формы наставничества «работодатель–ученик»:

– раскрытие и оценка своего личного и профессионального потенциала;

– повышение уровня осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;

– развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и мета компетенций;

– приобретение опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии. Вариации ролевых моделей формы наставничества «работодатель–ученик»:

– «активный профессионал–равнодушный потребитель» (мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков; стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории);

– «коллега–молодой коллега» (совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора);

– «работодатель–будущий сотрудник» (профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для

будущего трудоустройства).

Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

– Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные мероприятия, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, реализация волонтерских проектов ит.д.

3.1.4. Форма наставничества ***«ученик–ученик»*** предполагает взаимодействие обучающихся одного образовательного учреждения, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого. Форма наставничества «ученик–ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

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

Задачи реализации формы наставничества «ученик–ученик»:

– помощь в проявлении лидерского потенциала;

– развитие гибких навыков и мета компетенций;

– оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

– создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик–ученик»:

– «успевающий–неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);

– «лидер–пассивный» (психо-эмоциональная поддержка при адаптации в коллективе или помощи при развитии коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

– «равный–равному» (обмен навыками в процессе совместной деятельности в рамках реализации ООП образовательной организации, рабочей программы воспитания образовательной организации или при совместной работе над проектом).

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 ит.д.

3.1.5 Виды наставничества:

- ***Виртуальное (дистанционное) наставничество*** – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видео конференции, 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***–наставники 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, что бы 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, объединенным и 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 опытными начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

IV. УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Положение о наставничестве является совокупностью условий, ресурсов, процессов, механизмов, инструментов, необходимых и достаточных для успешной реализации в образовательных учреждениях Находкинского городского округа персонализированных программ наставничества педагогических работников.

Под условиями понимаются те факторы, элементы и особенности функционирования образовательного учреждения, которые существенно влияют на различные аспекты ее результативности. Те условия, которые не посредственно задействованы в системе (целевой модели) наставничества, являются ее ресурсами, необходимыми для реализации персонализированных программ наставничества.

4.1. Кадровые условия и ресурсы:

Кадровые условия предполагают наличие в образовательном учреждении:

- **руководителя**, разделяющего ценности отечественной системы образования, приоритетные направления ее развития;
- **куратора** реализации персонализированных программ наставничества;
- **наставников-педагогов,** которые: имеют подтвержденные результаты педагогической деятельности; демонстрируют образцы лучших практик преподавания, профессионального взаимодействия с коллегами;

педагога-психолога, в фокусе которого находятся личности наставника и наставляемого, организация и психологическое сопровождение их взаимодействия.

4.2. Организационно-методические и организационно- педагогические условия и ресурсы.

- Организационно-методические и организационно-педагогические условия и ресурсы реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательном учреждении включают:
- Подготовку локальных нормативных актов, программ ,сопровождающих процесс наставничества педагогических работников;
- Разработку персонализированных программ наставнической деятельности;
- Оказание консультационной и методической помощи наставникам и наставляемым в разработку перечня мероприятий дорожной карты по реализации персонализированных программ наставничества;
- Цифровую информационно-коммуникационную среду наставничества вне зависимости от конкретного места работы наставляемого и наставника и круга их непосредственного профессионального общения;
- изучение, об общение и распространение положительного опыта работы наставников, обмен инновационным опытом в сфере наставничества педагогических работников;
- координирование вертикальных и горизонтальных связей в управлении наставнической деятельностью;
- учебно-методическую, научно-методическую, информационно-аналитическую деятельность стажировочных площадок, сетевых сообществ, педагогических ассоциаций и т.д., направленную на поддержку наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях;
- осуществление мониторинга результатов наставнической деятельности.

4.3.Материально-технические условия и ресурсы

Материально-технические условия и ресурсы образовательной организации могут включать:

- помещение для проведения индивидуальных и групповых (малых групп)

встреч наставников и наставляемых;

- доску объявлений для размещения открытой информации по наставничеству педагогических работников (вт.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.

4.4. Финансово-экономические условия. Мотивирование и стимулирование.

Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции- экономическую, социальную и моральную.

– *Материальное (денежное) стимулирование* предполагает возможность образовательным организациям коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе регионального, муниципального, институционального уровней определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

– *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 высоко квалифицированных 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 аттестации, 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.

– Лучшие наставники молодежи из числа учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений могут быть награждены государственной наградой Российской Федерации–знаком отличия «За наставничество» (вместе с «Положением о знаке отличия «За наставничество»), введенный в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».

– Лучшим наставникам могут быть присуждены ведомственные награды Минпросвещения России–нагрудные знаки «Почетный наставник» и «Молодость и Профессионализм», учрежденные приказом Минпросвещения России от 1 июля 2021г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации».

4.5. 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.

4.6. Психолого-педагогический ресурс в системе наставничества подразумевает:

– Широкое использование методики 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 различные психологические службы 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.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Все структурные компоненты системы (целевой модели) наставничества распределяются на два контура: **внутренний (контур образовательного учреждения) и внешний по отношению к ней.** Это **инвариантная** составляющая модели, т.е. неизменная, присущая всем образовательным учреждениям, которые реализуют систему (целевую модель) наставничества педагогических работников.

Во **внутреннем контуре** концентрируются структурные компоненты, позволяющие непосредственно реализовывать систему (целевую модель) наставничества в образовательном учреждении и отвечающие за успешность ее реализации.

На **внешнем контуре** представлены структурные компоненты различных уровней управления образования, которые способствуют реализации системы (целевой модели) наставничества.

Граница между внутренним и внешним контурами, а также между различными уровнями внешнего контура представляется довольно подвижной, что позволяет применить принцип вариативности при реализации системы.

5.1. Внутренний контур: образовательная организация.

Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательного учреждения «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении».

Педагогический работник назначается наставником с его письменного согласия приказом руководителя образовательного учреждения.

5.1.1 Руководитель образовательного учреждения:

– Осуществляет общие руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

– Издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, принимает Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательном учреждении, дорожную карту по его реализации и другие документы;

– Утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а так же утверждает их;

– Организует контакты 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.);

– Осуществляет организационное, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение системы (целевой модели) наставничества;

– Способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников;

– Создает условия по координациии мониторингу реализации системы (целевой модели) наставничества.

В зависимости от особенностей работы образовательного учреждения и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации программ наставничества, который назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя.

5.1.2. Куратор реализации программ наставничества:

– Назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя;

– Совместно с системным администратором ведет банк(персонифицированный

учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов Интернета – официального сайта образовательного учреждения/страницы, социальных сетей;

– Своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;

– организовывает разработку персонализированных программ наставничества;

– осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и не формальными представителям и региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;

– осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;

– организует повышение уровня профессионального мастерства наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;

– принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и пр.);

– фиксирует данные о количестве участников персонализированных программ наставничества в формах статистического наблюдения (совместно с системным администратором).

– Инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

5.1.3. Методическое объединение (МО) наставников/комиссия/совет (при его наличии). Методическое объединение/совет наставников образовательной организации-общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательного учреждения в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Руководитель совета наставников может входить в созданные общественные советы наставников.

Методическое объединение/совет наставников:

– принимает участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с куратором и первичной или территориальной профсоюзной организацией);

– принимает участие в разработке, апробациии реализации персонализированны программ наставничества педагогических работников;

– ведет учет сведений о молодых/начинающих специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках; помогает подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);

– анализирует результаты диагностики профессиональных затруднений и вносит соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;

– осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;

– осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;

– участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;

– является переговорной площадкой, осуществляет консультационные, согласовательные и арбитражные функции;

– участвует в разработке системы поощрения (материального и

нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;

– принимает участие в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников, информационном сопровождении персонализированных программ наставничества на сайте (специализированной странице сайта) образовательной организации и социальных сетях(совместно с куратором и системным администратором).

5.1.4. Целевая модель наставничества в образовательном учреждении реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

Подготовительный этап:

– Администрация образовательного учреждения проводит предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

– отбор наставников и наставляемых; подбор и закрепление наставников за наставляемыми(за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);

– разработка и утверждение приказом руководителя образовательного учреждения нормативных документов реализации Целевой модели наставничества(см.разделI);

– оформление договоров между предприятиями и образовательными учреждениями о проведении мероприятий;

– обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества(повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

– выявление наставником (тьютором) индивидуальны потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

Проектировочный этап:

– работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личностно значимой образовательной или воспитательной цели);

– определение ресурсов наставляемого;

– анализ избыточной образовательной или воспитательной среды;

– самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

– самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);

– проектирование индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории;

– конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов и др.);

– оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист и др.).

Реализационный этап:

– организация и осуществление куратором наставничества в образовательном учреждении по средством реализации дорожной карты;

– сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы/маршрута / траектории наставляемого.

Рефлексивно-аналитический этап:

– оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы /маршрута/ траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);

– подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

Результативный этап:

– наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;

– наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые цели личностного развития.

5.2. Внешний контур: муниципальный уровень

– Согласовывает дорожные карты внедрения системы (целевой модели) наставничества, разработанные образовательными учреждениями, осуществляющими внедрение системы наставничества;

– Контролирует реализацию мероприятий по внедрению системы(целевой модели)наставничества на территории;

– Осуществляет информационно-методическую под держку реализации системы (целевой модели), включая ведение информационного ресурса, посвященного наставничеству педагогических работников;

– Содействует привлечению к реализации программ наставничества образовательных организаций предприятий и организаций региона, государственных бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, чья деятельность связана с образовательной, спортивной, культурной и досуговой деятельностью.

VI. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

6.1 Права и обязанности наставника

6.1.1.Права наставника:

– Привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательного учреждения 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 образовательного учреждения с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;

– Осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

6.1.2. Обязанности наставника:

– Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными, муниципальными и локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения при осуществлении наставнической деятельности;

– Находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя ,методический (педагогический) совет и пр.);

– Осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и наличном 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;

– рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

6.2.Права и обязанности наставляемого.

6.2.1. 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 образовательной организации;

– Обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

6.2.2. Обязанности наставляемого:

– Изучать Федеральный закон от 29декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и 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 образовательной организации;

– Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;

– 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.

VII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПОЛОЖЕНИЯ ОНАСТАВНИЧЕСТВЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

7.1. В результате внедрения и реализации системы 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 образовательной организации;

– цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

– обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

VIII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛОЖЕНИЯ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Мониторинг процесса реализации положения о наставничестве – система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах. Мониторинг влияния целевой модели наставничества на всех участников включает два этапа, первый из которых осуществляется до входа в модель наставничества, авторой–по итогам прохождения.

Мониторинг реализации целевой модели наставничества состоит из двух основных этапов:

– Мониторинг процесса реализации персонализированных программ наставничества;

– мониторинг влияния персонализированных программ наставничества на всех ее участников.

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/ОГЭ/ЕГЭ;

– динамику успеваемости обучающихся;

– динамику участия обучающихся в олимпиадах;

– социально-профессиональную активность наставляемого и др.

Мониторинг влияния персонализированной программы наставничества на всех ее участников оценивает:

– улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

– повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в в опросах 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.