

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 21 имени Героя Советского Союза Ильи Макаровича Каплунова» Энгельского муниципального района Саратовской области

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ «СОШ № 21 им. И.М. Каплунова»

\_\_\_\_\_ Н.И. Телегин

приказ № 375-од от 23.12.2022 г.

**Положение  
о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников  
в МОУ «СОШ № 21 им. И.М. Каплунова»  
Энгельского муниципального района Саратовской области**

**1. Общие положения**

**1.1.** Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «СОШ № 21 им. И.М. Каплунова», подведомственному комитету по образованию администрации Энгельского муниципального района, (далее- Положение) разработано на основании:  
Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;  
Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;  
Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года»;  
Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;  
Паспорта федерального проекта «Современная школа» (утвержден президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16);  
Постановления Правительства РФ от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы РФ «Развитие образования»;  
Распоряжения Правительства РФ от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;  
Распоряжения Министерства просвещения РФ от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;  
Приказа Министерства образования Саратовской области от 13 августа 2021 года № 1370 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Саратовской области»;  
Методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению

функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (письмо Министерства просвещения РФ от 8 ноября 2021 года № АЗ-872/08);

Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «СОШ № 21 им. И.М. Каплунова» (письмо Министерства просвещения РФ от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08);

Приказа министерства образования Саратовской области от 17.05.2022 г. № 631 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «СОШ № 21 им. И.М. Каплунова».

**1.2.** Положение определяет основные понятия, цели, задачи, организационные условия, права и обязанности участников, стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в МОУ «СОШ № 21 им. И.М. Каплунова», подведомственного комитету по образованию администрации Энгельсского муниципального района.

**1.3.** Система (целевая модель) наставничества является компонентом муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников образовательной организации, подведомственной комитету по образованию администрации Энгельсского муниципального района.

## **2. Основные понятия**

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

**2.2.** Методологической основой системы наставничества является понимание наставничества как: Социального института, обеспечивающего передачу социально значимого профессионального и личностного опыта, системы смыслов и ценностей новым поколениям педагогических работников и управленческих кадров;

Элемента системы дополнительного профессионального образования, которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров в различных формах повышения их квалификации;

Составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включающей работу с молодыми специалистами;

Деятельность по их адаптации в новой организации; работу при вхождении в новую должность; организацию работы по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

**2.3. 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.

**2.4. 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.

**2.5. 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, обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**2.6. 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; является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институт 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).

**2.7. Куратор** – работник образовательной организации из числа ее социальных партнеров (другие образовательные организации – общеобразовательные организации, образовательные организации высшего образования, профессиональные образовательные организации; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

**2.8. Муниципальный тьютор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников** – внештатный сотрудник ММС, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования; принимает активное участие в процессе повышения квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов; обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работает по направлениям деятельности педагогических работников и управленческих кадров во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированных программ наставничества.

**2.9.** Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

**2.10.** Система (целевая модель) наставничества в образовательных организациях, подведомственных комитету по образованию администрации Энгельсского муниципального района, подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

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

**2.12.** Система наставничества – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

### **3. Цели и задачи системы (целевой модели) наставничества**

**3.1.** Основная цель системы (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательной организации, подведомственной комитету по образованию администрации Энгельсского муниципального района, -создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансово-экономических условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников и управленческих кадров, самореализации и закрепления 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 муниципальной образовательной экосистемы;
- содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне;
- 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 в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях;
- содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

#### **4. Организационные основы системы (целевой модели) наставничества**

**4.1.** Система (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательной организации, подведомственной комитету по образованию администрации Энгельсского муниципального района, предполагает реализацию каскадной модели, включающей муниципальный уровень, уровень образовательной организации.

**4.2.** Систему (целевую модель) наставничества на муниципальном уровне реализует комитет по образованию администрации Энгельсского муниципального района (далее –комитет).

**4.3.** Координацию деятельности по внедрению системы (целевой модели) наставничества осуществляет муниципальное учреждение «Муниципальный центр качества образования» Энгельсского муниципального района (далее-МУ «МЦОКО»).

**4.4.** Реализация системы (целевой модели) наставничества в МОУ «СОШ № 21 им. И.М. Каплунова» осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

**4.5.** Организация деятельности на муниципальном уровне:

**4.5.1.** Комитет осуществляет:

- отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему (целевую модель) наставничества;
- отбор кандидатур педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций для выполнения функций наставника;
- отбор кандидатур педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников и управленческих кадров, осуществляющих функции наставника.

**4.6.** Организация деятельности на уровне образовательной организации:

**4.6.1.** образовательная организация в своей деятельности руководствуется нормативными актами и методическими рекомендациями, обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на институциональном уровне;

**4.6.2.** образовательная организация обладает следующими полномочиями:

Утверждение локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества, плана (дорожной карты) по ее реализации и иных документов в рамках собственной компетенции;

Взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре (заключение договоров о сотрудничестве, о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, формулах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества и др.);

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

Реализация системы (целевой модели) наставничества;

**4.6.3.** Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации;

**4.6.4.** в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников/наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица (куратор реализации системы наставничества), назначаемые руководителем образовательной организации из числа своих заместителей.

## **5. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества**

**5.1.** Комитет совместно с МУ «МЦОКО»:

**5.1.1.** осуществляют контроль за соответствием деятельности системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, подведомственных комитету по образованию администрации Энгельсского муниципального района, целям и задачам, предусмотренным настоящим Положением;

**5.1.2.** участвуют в подготовке и реализации мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным настоящим Положением;

**5.1.3.** формируют предложения по повышению эффективности системы (целевой модели) наставничества.

**5.1.4.** взаимодействуют с министерством образования Саратовской области, ГАУ ДПО «СОИРО», ЦНППМПР по вопросам реализации системы (целевой модели) наставничества;

**5.1.5** участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;

**5.1.6.** участвуют в разработке нормативных и иных документов, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в Саратовской области;

**5.1.7.** формируют предложения для поощрения педагогических работников и управленческих кадров за активное участие в мероприятиях системы (целевой модели) наставничества.

**5.2.** Руководитель образовательного учреждения:

- осуществляет общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества;

- издает локальные акты о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества: 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 также 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 координации и 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.

**5.2.1 Куратор реализации программ наставничества:**

1. назначается руководителем образовательного учреждения из числа заместителей руководителя;

2. своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
3. организует разработку персонализированных программ наставничества;
4. осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
5. осуществляет мониторинг эффективности и результативности системы (целевой модели) наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению системы (целевой модели) наставничества;
6. организует повышение уровня профессионального мастерств наставников, в том числе на стажировочных площадках и в базовых школах с привлечением наставников из других образовательных организаций;
7. инициирует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников и др.

**5.2.2** Система 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 системы наставничества;
- 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) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

**Проектировочный этап:**

- работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка лично 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 посредством 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 рефлексии 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, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6. Планируемые результаты внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях, подведомственных комитету по образованию администрации Энгельсского муниципального района

6.1. 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.

7. 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/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- 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 мотивированности 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.

7.6. Показатели реализации системы наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %				
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %				
3	Доля учителей-молодых специалистов, проживающих в муниципалитете, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %				
4	Доля учителей от общего количества педагогических работников, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %				
5	Доля предприятий (организаций) от общего количества предприятий, осуществляющих деятельность в муниципалитете, вошедших в программы наставничества, предоставив своих наставников, %				
6	Уровень мотивированности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (КПК,				

	семинары, публикации и т.д.) %				
7	Уровень мотивированности наставников в вопросах саморазвития и профессионального самообразования (КПК, семинары, публикации и т.д.) %				
8	Доля ОУ, реализующих Целевую модель наставничества педагогических работников, %				
9	Доля ОУ, реализующих Целевую модель наставничества обучающихся, %				

7.7. По итогам проведения мониторинга разрабатываются адресные рекомендации для участников образовательных отношений, принимаются управленческие решения, направленные на улучшение образовательных результатов и у наставляемых, и у наставника, анализ эффективности принятых мер.

#### 8. Стимулирование реализации системы (целевой модели) наставничества

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

8.2. 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 и управленческих кадров, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- включение наставников в резерв управленческих кадров органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- учет опыта наставнической деятельности при проведении аттестации педагогических работников и управленческих кадров, конкурса на замещение вакантной должности, выдвижение на профессиональные конкурсы педагогических работников и управленческих кадров, в том числе в качестве членов жюри;
- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

8.3. Для популяризации роли наставника и повышения его статуса на муниципальном уровне предусматриваются организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников; проведение конкурсов профессионального мастерства; организация сообществ (ассоциаций) наставников, проведение конкурсов на лучшего наставника муниципалитета с соответственным поощрением

8.4. Способы стимулирования и поощрения наставнической деятельности педагогических работников и управленческих кадров носят вариативный характер и зависят от конкретных условий.

#### 9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение утверждается соответствующим приказом председателя комитета по

образованию администрации Энгельсского муниципального района.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по инициативе комитета МУ «МЦОКО», образовательных организаций после соответствующего согласования.

**РАССМОТРЕНО**

на педагогическом совете протокол № 5 от 23.12.2022

