

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 непедagogическое 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

