

**Положение**  
**о целевой модели наставничества**  
**педагогических работников и обучающихся МБОУ ООШ № 14**  
**муниципального образования Успенский район**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ ООШ № 14 муниципального образования Успенский район (далее -Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Стратегией развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 29.02.2015г. №996-Р
- Распоряжения Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;
- Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; - Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;
- Приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 14.03.2022г.№ 545 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на период 2022-2024 гг.»;
- Приказа Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 02.09.2022 г.№ 2082 «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Краснодарского края».
- Методических рекомендаций для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников;

1.2. Цель внедрения наставничества: раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условия 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, работающих в МБОУ ООШ № 14

1.3. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в школе;
- 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.

1.4. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в МБОУ ООШ № 14;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в МБОУ ООШ № 14;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ ООШ № 14;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.5. В Положении используются следующие понятия:

*Наставник* - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный, готовый и поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и 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 образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

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

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

1.6. Срок реализации Целевой модели наставничества в МБОУ ООШ № 14 2022-2024 гг.

## **II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ**

2.1. Процесс наставничества в МБОУ ООШ № 14 регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом МБОУ ООШ № 14 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 образовательной организации»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий основания для внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ ООШ № 14; сроки внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ ООШ № 14; назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в МБОУ ООШ № 14 с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор); сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ ООШ № 14.

- 2.3. Письменное согласие наставника на работу наставником.
- 2.4. Письменное согласие наставляемого (законного представителя несовершеннолетнего наставляемого).
- 2.5. Дополнительное соглашение к трудовому договору наставника или иной вариант, предусматривающий доплату наставнику.
- 2.6. Приказ об утверждении «Положения о Системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в МБОУ ООШ № 14, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ ООШ № 14).
- 2.7. Приказ(ы) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

### III. ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

- 3.1. Стимулирование реализации Целевой модели наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции - экономическую, социальную и моральную.
- 3.2. 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 и муниципального уровня определять размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.
- 3.3. 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 высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов: награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах.

### IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ ООШ № 14

- 4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества.
  - 1) «ученик - ученик»;
  - 2) «педагог-педагог»,
- 4.2. Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ ООШ № 14, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.
  - 4.2.1. Форманаствничества «ученик — ученик» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.
  - 4.2.2. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.
  - 4.2.3. Задачи реализации формы наставничества «ученик - ученик»:
    - помощь в проявлении лидерского потенциала;
    - развитие гибких навыков и метакомпетенций;
    - оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
    - создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации;
    - формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

#### 4.2.4. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик - ученик»:

- «успевающий - неуспевающий» (поддержка в достижении лучших образовательных результатов);
- «лидер - пассивный» (психоэмоциональная 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).

#### 4.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- проектная деятельность;
- классные часы;
- внеурочная работа;
- подготовка к мероприятиям школьного сообщества, к конкурсам, олимпиадам;
- реализация волонтерских проектов;

4.3 В рамках формы наставничества «педагог-педагог» 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 также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

В такой форме наставничества, как «педагог - педагог», возможны следующие модели взаимодействия:

- 1) «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.).
- 2) «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.

- 3) «педагог-новатор - консервативный педагог». В данной модели педагог, склонный к новаторству и нестандартным 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.

- 4) «опытный предметник - неопытный предметник». В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно-методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ по предмету.

#### 4.4. Виды наставничества:

- 1) *Виртуальное* (дистанционное) наставничество - дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым.

позволяет дистанционно сформировать пары «наставник-наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делая наставничество доступным для широкого круга лиц.

- 2) *Наставничество в группе* - форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек)
- 3) *Краткосрочное* или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.
- 4) *Реверсивное* наставничество - профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологии, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.
- 5) *Ситуационное* наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.
- 6) *Скоростное* наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают сформулировать 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»).
- 7) *Традиционная* форма наставничества («один-на-один») - взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

#### V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА ВОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

- 5.1. Целевая модель наставничества в МБОУ ООШ № 14 реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.
- 5.2. Подготовительный этап:
  - администрацией МБОУ ООШ № 14 проводится 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 несколько наставляемых);
  - разработка и утверждение приказом руководителя МБОУ ООШ № 14 нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
  - выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.
- 5.3. 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.).

5.4. Реализационный этап:

- организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством реализации дорожной карты;
- сопровождение наставником (тьютором) индивидуальной образовательной программы / маршрута / траектории наставляемого.

5.5. 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.

5.6. Результативный этап:

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

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

## **VI. СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛЬЮ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В МБОУ ООШ № 14**

6.1. Управление Целевой моделью наставничества осуществляется МБОУ ООШ № 14 муниципального образования Успенский район

6.2. Функции МБОУ ООШ № 14:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ ООШ № 14;
- формирует и реализуют программы наставничества;
- формирует кадровую политику, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- назначает куратора внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- создает методические объединения наставников;
- обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- осуществляет персонифицированный учет (создают базы) обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проводит внутренний мониторинг реализации и эффективности программ наставничества;
- обеспечивает формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- содействует повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации Целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

6.5.2. Методическое объединение (МО) /совет наставников МБОУ ООШ № 14 - общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников МБОУ ООШ № 14 в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества. На усмотрение образовательной организации функциями МО/совета наставников может быть наделен: методический совет, научно-методический совет либо иной общественный профессиональный орган, в состав которого включаются педагоги-наставники

6.5.2.1 Функции МО при реализации Целевой модели наставничества:

- принимает участие в разработке локальных актов и иных документов МБОУ ООШ № 14 в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);

- участвует в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся (по мере необходимости);
- 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 и иных 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.;
- обеспечивает организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся 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;
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.5.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации, планирующей внедрить Целевую модель наставничества из заместителей руководителя образовательной организации или из числа других педагогических работников.

6.5.3.1. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества: организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;

- проводит обучение наставников (в том числе с привлечением экспертов);
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами;
- принимает (совместно с системным администратором) участие в наполнении рубрики (страницы) «Целевая модель наставничества» на официальном сайте образовательной организации;
- организует публичные мероприятия по популяризации системы наставничества педагогических работников.

## **VII. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

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

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

7.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1) Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества;

2) 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;
- 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.

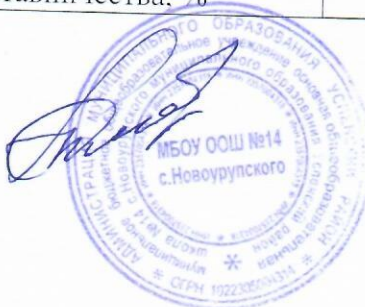
7.6. МБОУ ООШ № 14 может организовывать промежуточный мониторинг внедрения или реализации Целевой модели наставничества.

7.7. Показатели реализации Целевой модели наставничества:

№	Наименование показателя	2022 г.	2023 г.	2024 г.
1	Доля детей в возрасте от 10 до 16 лет от общего количества детей, обучающихся в МБОУ ООШ № 14, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %			
2	Доля детей и подростков в возрасте от 15 до 16 лет от общего количества детей, обучающихся в МБОУ ООШ № 14, вошедших в программы наставничества в роли наставника, %			
3	Доля учителей – молодых специалистов, работающих в МБОУ ООШ № 14, вошедших в программы наставничества в роли			
4	Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества.			
5	Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, %			

Директор

МБОУ ООШ № 14



И.И. Мацбашиев