

«УТВЕРЖДАЮ»  
Приказ от 31. 08. 2023 года № 177-ОД  
Директор МБОУ «Школа № 145»

\_\_\_\_\_ Е.Е.Рожнова

## **Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 145»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, принципы формирования, структуру и субъекты системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 145» (далее – модель наставничества), в целях обеспечения реализации мероприятий федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование» в части нормативно-правового обеспечения наставнической деятельности, направленной на повышение правового статуса наставничества и наставников, определение организационно педагогических, методических и технологических механизмов реализации целевой модели наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 145» (далее — образовательные организации).

12. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации»

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 164 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников управленческих кадров»;

### 1.3 Основные понятия, используемые в настоящем положении:

методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях;

наставник — педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации;

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 затруднения;

куратор — сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (образовательных организаций высшего образования; организаций культуры, спорта, дополнительного профессионального образования, промышленных предприятий, иных организаций), который отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

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;

персонализированная программа наставничества - это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), 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;

субъект научно-методической деятельности - организация (лицо, уполномоченная (ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

методическая поддержка педагогических работников — вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

методическое объединение наставников (комиссия, совет (при его наличии)) - 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;

педагогический работник (педагог) — физическое лицо, которое состоит в трудовых и служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего образования);

профессиональное сообщество — группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, муниципального образования расположенного на территории Республики Татарстан;

профессиональные дефициты — отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

профессиональные компетенции педагогического работника — совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников — система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

диагностика профессиональных (педагогических) компетенций — комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями;

дополнительная профессиональная программа — программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки);

индивидуальный образовательный маршрут - персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

## **2. Цель и задачи, принципы целевой модели наставничества**

2.1 Цель целевой модели наставничества — создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательной организации для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых (начинающих) педагогов.

### **2.2 Задачи целевой модели наставничества:**

содействовать повышению правового и социально-профессионального статуса наставников, соблюдению гарантий профессиональных прав и свобод наставляемых;

обеспечивать соответствующую помощь в формировании школьной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательной организации;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества.

2.3 Целевая модель наставничества основывается на следующих принципах:

принцип добровольности, соблюдения прав и свобод, равенства педагогов предполагает приоритет и уважение интересов личности и личностного развития педагогов, добровольность их участия в наставнической деятельности, признание равного социального статуса педагогических работников независимо от ролевой позиции в системе наставничества;

принцип индивидуализации и персонализации направлен на признание способности личности к саморазвитию в качестве естественной, изначально присущей человеку потребности и возможности;

на сохранение индивидуальных приоритетов в формировании наставляемым собственной траектории развития.

### **3. Структурные компоненты и субъекты целевой модели наставничества**

3.1. На уровне образовательной организации наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации «Об утверждении Положения об организации наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 145».

Ролевые модели внутри формы «учитель — учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в образовательной организации. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школ молодого учителя, семинаров.

### 3.2. Руководитель образовательной организации:

осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения системы наставничества в образовательной организации);

издает локальные акты образовательной организации о внедрении (применении) целевой модели наставничества и организации наставничества педагогических работников в образовательной организации;

утверждает куратора реализации программ наставничества, способствует отбору наставников и наставляемых, а также утверждает их;

утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

издает приказы о закреплении наставнических пар (групп) с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей связанных с наставнической деятельностью;

способствует созданию сетевого взаимодействия в сфере наставничества, осуществляет контакты с различными учреждениями и организациями по проблемам наставничества (заключение договоров о сотрудничестве, социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

способствует организации условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, аккумулирования и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.3. В образовательной организации могут создаваться структуры либо определяться ответственные лица.

Куратор реализации целевой модели наставничества в образовательной организации (далее — куратор) назначается в зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников (наставляемых).

Куратор назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей руководителя образовательной организации.

Куратор:

предлагает руководителю образовательной организации кандидатуры в состав школьного методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

разрабатывает дорожную карту (план мероприятий) по реализации положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;

совместно с системным администратором ведет банк (персонифицированный учет) наставников и наставляемых, в том числе в цифровом формате с использованием ресурсов сети «Интернет», официального сайта образовательной организации в сети «Интернет», социальных сетей;

формирует банк индивидуальных (групповых) персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором;

осуществляет координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями региональной системы наставничества, сетевыми педагогическими сообществами;

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

курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;

организует совместно с руководителем образовательной организации мониторинг реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышения квалификации педагогических работников, формирует итоговый аналитический отчет о реализации системы наставничества, персонализированных программ наставничества педагогических работников;

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

3.4. Методическое объединение наставников (комиссия, совет):

совместно с куратором принимает участие в разработке локальных актов и информационно-методического сопровождения в сфере наставничества педагогических работников в образовательной организации

ведет учет сведений о молодых (начинающих) специалистах и иных категориях наставляемых и их наставниках;

помогает подбирать и закрепляет 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);

разрабатывает, апробирует и реализует персонализированные программы наставничества, содержание которых соответствует запросу отдельных педагогов и групп педагогических работников;

принимает участие в разработке методического сопровождения разнообразных форм наставничества педагогических работников;

осуществляет подготовку участников персонализированных программ наставничества к мероприятиям: конкурсам профессионального мастерства форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям;

осуществляет организационно-педагогическое, учебно-методическое обеспечение, обеспечение реализации персонализированных программ наставничества в образовательной организации;

участвует в мониторинге реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

является открытой площадкой для осуществления консультационных согласовательных функций и функций медиации;

совместно с руководителем образовательной организации, куратором реализации программ наставничества участвует в разработке материальных нематериальных стимулов поощрения наставников;

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

#### **4. Этапы внедрения и реализации целевой модели наставничества**

4.1 Внедрение и реализация целевой модели наставничества делится на три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

Подготовительный этап — обеспечение нормативного правового оформления внедрения целевой модели наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации целевой модели наставничества.



На этом этапе в образовательной организации формируется совет наставников и определяется куратор, отвечающий за реализацию персонализированных программ наставничества.

Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации целевой модели наставничества с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений разрабатывается представителями администрации образовательной организации.

Основной этап внедрения целевой модели наставничества включает определение пар «наставник — наставляемый», организацию непосредственно взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением в том числе ресурсов социального партнерства.

4.2 В образовательной организации могут применяться разнообразные формы наставничества («педагог — педагог», «руководитель образовательной организации — педагог», «работодатель — студент», «педагог вуза/колледжа молодой педагог образовательной организации») по отношению к наставнику или группе наставляемых. 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.

4.3 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должен соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;

у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества.

4.4 Формы наставничества:

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

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

краткосрочное или целеполагающее наставничество - наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

реверсивное наставничество — профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

ситуационное наставничество - наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

скоростное наставничество - однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом, компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом;

традиционная форма наставничества — 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;

«учитель — учитель» — способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары

«учитель-профессионал — учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения»;

«руководитель образовательной организации — учитель» — способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации — учитель», нацеленной на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

4.5 Заключительный этап направлен на мониторинг результатов внедрения системы (целевой модели) наставничества, рефлексии (саморефлексии), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, диссеминацию лучшего опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

4.6 Организационно-методическое обеспечение реализации целевой модели наставничества в образовательной организации при наличии педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых, предполагает следующие виды деятельности:

формирование пар (групп) «наставник — наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар (групп)

повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования;

разработка материалов анкетирования для оценки реализации персонализированных программ наставничества с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников (в том числе молодых (начинающих) педагогов);

разработка методических материалов для наставника и наставляемого;

разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников вместе с наставляемыми, вовлечения их в исследовательскую аналитическую деятельность;

подготовка положения и иной документации о проведении конкурсов и лучшего наставника, конкурсов наставнических пар;

помощь молодым педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах;

организация обмена педагогическим и наставническим опытом;

организационно-методическая помощь наставляемым в публикации статей на различных цифровых ресурсах, в методической литературе.

4.7 Персонализированная программа наставничества включает 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.

4.8 В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого (на индивидуальной или групповой основе): описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения.

4.9 План мероприятий отражает основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методика и технологии обучения).

4.10 При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в

программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

4.11 Информационно-методическое обеспечение целевой модели наставничества реализуется с помощью:

официального сайта образовательной организации в сети «Интернет»; участия педагогов в сетевых предметных сообществах;

организации доступа в виртуальные библиотеки, в том числе библиотеки методической литературы;

сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижений педагогических и наставнических практик и опыта.

4.12 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

завершения плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;

по инициативе наставника или наставляемого и (или) обоюдному решению;

по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств со стороны наставника и (или) наставляемого).

4.13 По обоюдному согласию наставника и наставляемого педагога возможно продление срока реализации персонализированной программы наставничества или корректировка ее содержания (плана мероприятий, формы наставничества).

4.14 Для размещения информации о реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет» создается специальный раздел (рубрика), где размещаются сведения о реализуемых персонализированных программах наставничества педагогических работников, базы наставников наставляемых, лучшие кейсы персонализированных программ наставничества педагогических работников, федеральная, региональная и локальная нормативная правовая база в сфере наставничества педагогических работников, методические рекомендации, новости и анонсы мероприятий и программ наставничества педагогических работников в образовательной организации.

4.15 Результаты персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации публикуются после их завершения.

Планируемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества

Внедрение и реализация целевой модели наставничества способствуют формированию и обеспечению функционирования единой федеральной

системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов.

В результате внедрения и реализации целевой модели наставничества создается 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 целевой модели наставничества;

цифровую информационно-коммуникативную среду наставничества;

обмен инновационным опытом в сфере практик наставничества педагогических работников.

Результаты реализации персонализированной программы наставничества:

улучшение образовательных результатов и у наставляемого, и у наставника;

повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;

включенность наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;

качество и темпы адаптации молодого (менее опытного, сменившего место работы) специалиста на новом месте работы;

увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками наставляемыми в ближайшем будущем.

## **5. Заключительные положения**

5.1. Настоящее Положение является нормативным локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимается на Педагогическом совете и утверждаются (вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. данного Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Принято на педагогическом совете  
Протокол от 29.08.2023 № 1