МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛА ДУБОВОЕ»
(МБОУ «СОШ с.ДУБОВОЕ»)
Молодежная ул., д.2, с.Дубовое, Южно-Курильский район, Сахалинская область, Россия, 694502, тел (42455) 24-3-15, факс (42455) 24-3-15, эл.адрес.: shkola_dubovoe@mail.ru
ОКПО 73987474, ОГРН 1036506400237
ИНН/КПП 6518006796/651801001

П Р И К А З

16.12.2022 **№ 378 - ОД**

О внедрении модели наставничества педагогических работников в МБОУ СОШ с.Дубовое»

В соответствии с решением педагогического совета МБОУ «СОШ с.Дубовое» от 16.12.2022 (протокол № 3),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести с 01.01.2023 в действие прилагаемые:

1.1 Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ "СОШс.Дубовое" (приложение 1).

1.2 Дорожную карту (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ "СОШ с.Дубовое"(приложение 2).

2. Ответственным за координацию и оперативный контроль внедрения модели наставничества педагогических работников в МБОУ "СОШ с.Дубовое" в соответствии с пунктом 1 настоящего приказа назначить заместителя директора Труфанову К.В.

3. Довести настоящий приказ до сведения всего педагогического коллектива.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор Полюк Надежда Владимировна Полюк Надежда Владимировна C=RU, OU=Директор школы, O="МБОУ ""СОШ с.Дубовое""", CN=Полюк Надежда Владимировна, E=shkola_dubovoe@mail.ru Я являюсь автором этого документа Дубовое с. 2022-12-22 23:08:48 Н.В. Полюк

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 16.12.2022 № 378- ОД

Положение
о системе наставничества
педагогических работников в МБОУ «СОШ с.Дубовое»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «СОШ с.Дубовое» (далее – школа) разработано в соответствии с:

Распоряжением правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработанными Минпросвещения России совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и № 657;

Приказом Министерства образования Сахалинской области от 16.11.2022 № 3.12-55 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников образовательных организаций Сахалинской области».

1.2. 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;

элемента системы дополнительного профессионального образования (подсистемы последипломного профессионального образования), которая обеспечивает непрерывное профессиональное образование педагогов в различных формах повышения их квалификации;

составной части методической работы образовательной организации по совершенствованию педагогического мастерства работников, включающей:

- работу с молодыми специалистами;
- деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации;
- работу с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность, организацию работы с кадрами по итогам аттестации;
- обучение при введении новых технологий и инноваций;

- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

1.3. В Положении используются следующие понятия и термины:

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

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 – 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.

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

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 (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).

Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

1.5. Система наставничества подразумевает необходимую совместную деятельность наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персональной программы наставничества.

2. Цели, задачи и принципы системы (целевой модели) наставничества педагогических работников

2.1. Цель системы наставничества педагогических работников – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в школе для обеспечения непрерывного профессионального роста и

профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов.

2.2. Задачи системы наставничества педагогических работников:

разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели; разработка и реализация программ наставничества; реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества; инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

оказание помощи в освоении цифровой информационно-коммуникационной среды и методической поддержки педагогическим работникам образовательных организаций;

создание в ОО психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории;

развитие горизонтальных связей в сфере наставничества на школьном уровне;

развитие профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды путем внедрения в образовательный процесс разнообразных, в том числе реверсивных, сетевых и дистанционных форм наставничества;

увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, в том числе молодых/начинающих педагогов;

обеспечение формирования и развития профессиональных знаний и навыков педагога, в отношении которого осуществляется наставничество.

2.3. Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

- принцип научности: предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

- принцип системности и стратегической целостности: предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

- принцип легитимности: подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

- принцип обеспечения суверенных прав личности: предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

- принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

- принцип личной ответственности: предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности (куратора, наставника, наставляемого) к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

- принцип индивидуализации и персонализации наставничества: направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

- принцип равенства: признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

3. Реализация системы наставничества

3.1. Наставничество в школе организуется на основании приказа. Общее руководство, контроль организации и реализации системы наставничества осуществляет директор школы.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначенный приказом директора школы. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.3. Куратор реализации программ 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;

- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состава методического объединения наставников для утверждения (при необходимости его создания);

- разрабатывает План мероприятий (дорожную карту) по реализации системы наставничества педагогических работников в образовательной организации;

- формирует банк данных наставников и наставляемых, индивидуальных/групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников;

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

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

- 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, реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников.

3.4. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ-компетенциями и т.д.

3.5. Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- ветераны педагогического труда;

- молодые специалисты, готовые профессионально решать практические задачи по вопросам новых тенденций, технологий, имеющие необходимые знания и обладающие определенными навыками.

3.6. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии, что подтверждается письменно. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве.

3.7. Школа разрабатывает материалы анкетирования с целью выявления профессиональных затруднений педагогических работников. На основании результатов анкетирования разрабатываются персонализированные программы, срок реализации которых составляет от 3 месяцев до 1 года.

4. Мониторинг и оценка результатов внедрения системы наставничества

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

Анализу/мониторингу внедрения (применения) системы наставничества подлежат:

− организация внедрения (применения) и управление;

− нормативное правовое и информационно-методическое обеспечение;

− кадровые педагогические ресурсы;

− успешное взаимодействие внутреннего и внешнего контуров;

− удовлетворенность педагогических работников, принявших участие в персонализированных программах наставничества и др.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации персонализированных программ наставничества;

- оценка личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов, оценку эффективности работы наставников).

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

5. Права и обязанности участников наставнической деятельности

5.1. Обязанности наставника:

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

5.2. Права наставника:

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Проходить обучение с использованием федеральных программ.

Получать психологическое сопровождение. Участвовать в конкурсах наставничества на уровне школы, муниципальных, региональных и всероссийских.

5.3. Обязанности наставляемого:

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

5.4. Права наставляемого:

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать во конкурсах наставничества на уровне школы, муниципальных, региональных и всероссийских.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Размеры выплат компенсационного характера работнику за реализацию наставнической деятельности устанавливаются Положением о премировании работников МБОУ «СОШ с.Дубовое» от 14.02.2020.

Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг:

- рекомендация наставника для включения в резерв управленческих кадров органов государственной власти различных уровней и органов местного самоуправления;

- учет наставнической деятельности при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами (на официальном сайте образовательной организации, в социальных сетях), представление к награждению ведомственными наградами, поощрение в социальных программах;

- участие в фестивалях, форумах, конференциях наставников на региональном и федеральном уровнях;

- участие в конкурсах на лучшего наставника муниципалитета (региона/Российской Федерации) с вручением премий.

7. Документы, регламентирующие организацию наставнической деятельности в школе

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- НПБ о внедрении системы (целевой модели) наставничества федерального и регионального уровней;

- приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в школе, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации);

- приказ о назначении куратора реализации системы наставничества в школе;

- приказ о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью;

- персонализированные Программы наставничества;

- протоколы заседаний педагогического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества;

- материалы анкетирования, диагностики, мониторинговых и оценочных процедур;

- методические материалы для наставника и наставляемого;

- банк данных наставников и наставнических практик и программ;

- документы о материальном и нематериальном стимулировании наставников.

8. Ожидаемые результаты внедрения и реализации системы наставничества

8.1. Результатом внедрения и реализации системы наставничества педагогических работников является создание эффективной среды наставничества, включающей:

- 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.

8.2. Результаты успешной 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;
- степень включенности наставляемого в инновационную деятельность образовательной организации;
- увеличение числа педагогов, планирующих стать наставниками и наставляемыми в ближайшем будущем, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;
- актуализация кадрового резерва управленческих кадров;
- успешное прохождение аттестации педагогических работников.

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора школы
от 16.12.2022 № 378- ОД

Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ "СОШ с.Дубовое"

Содержание	**Сроки**	**Ожидаемый результат (вид документа)**	**Показатели эффективности**	**Ответственный**
Организационно-методическое сопровождение деятельности				
Формирование базы наставляемых	09.01.2023	Сформирована база наставляемых	Количество участников, охваченных системой	Куратор
Формирование базы наставников	В течение всего периода реализации ЦМН	Сформирована база наставников		Куратор
Формирование перечня партнерских организаций в целях привлечения их к реализации программы (системы) наставничества	До 16.01.2023	Сформирован перечень партнерских организаций	Количество организаций, предприятий, принявших участие в реализации целевой модели наставничества	Куратор
Заключение соглашений с организациями-партнерами по внедрению целевой модели наставничества	До 01.03.2023	Соглашения с организациями партнерами	Количество организаций, предприятий, принявших участие в реализации целевой модели наставничества	Директор школы

Организация обучения наставников, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий	По отдельному графику	График обучения наставников	Количество обученных наставников	Директор школы
Организация общей встречи потенциальных наставников и наставляемых в формате «нетворкинг» (комплекс упражнений на знакомство, взаимодействие и коммуникацию)	До 01.04.2023	Проведение нетворкинга, анкетирование на предмет предпочитаемого наставника и наставляемого		Куратор
Формирование наставнических пар или групп	До 01.05.2022	Сформированы наставнические пары или группы	Приняло 100% участников целевой модели наставничества	Куратор
Организация работы наставнических пар или групп: - пробная встреча; - встреча-планирование - совместная работа наставника и наставляемого в соответствии с разработанным индивидуальным планом; - итоговая встреча	В течение всего периода реализации ЦМН	Реализация мероприятий в рамках индивидуальных планов		Куратор
Проведение первых организационных встреч внутри	До 01.06.2022	Проведены организационные встречи, составлены индивидуальные планы внутри каждой наставнической		Куратор

наставнической пары/группы		пары/группы		
Утверждение индивидуальных планов	До 01.06.2022	Приказ по образовательной организации об утверждении индивидуальных планов		Куратор
Реализация индивидуальных планов	В течение всего периода		Индивидуальные планы реализованы не менее чем на 90%, участие в реализации	Куратор
Организация общей заключительной встречи участников всех наставнических пар/групп	До 01.06.2024	Организована деловая игра для участников всех наставнических пар/групп	Участие в игре приняло не менее 90% участников	Куратор
Разработка формы диагностической анкеты, исходя из индивидуальных особенностей и потребностей наставляемого и ресурсов наставника для последующего мониторинга эффективности реализации целевой модели наставничества	До 01.06.2024	Разработаны формы диагностической анкеты для каждой сформированной группы/пары		Куратор
Оформление итогового отчета, направление лучших практик в муниципальную методическую службу	До 01.06.2022	Оформлен итоговый отчет с разделами: - результаты реализации целевой модели наставничества в гггг – гггг учебном году; - презентационные материалы по итогам проведения общих встреч, методические разработки деловой игры и нетворкинга;		Куратор

		- лучшие практики наставничества. Лучшие практики оформлены в разработки и направлены в муниципальную методическую службу.	
Аналитическое сопровождение деятельности, мониторинг			
Анализ полученных анкет в ходе информационной кампании от потенциальных наставников и наставляемых, определение запросов наставляемых и возможностей наставников	До 01.09.2024	Проанализированы анкеты, определены запросы наставляемых и ресурсы наставников, проведены собеседования с наставниками и наставляемыми с привлечением психологов, выбраны формы наставничества	Куратор
Анализ анкет, заполненных после организации общей встречи, нетворкинга	До 01.06.2022	Анкеты проанализированы, сформированы наставнические пары/группы, информирование участников о сформированных парах/группах, создание приказа по организации о закреплении наставнических пар/группы	Куратор
Организация диагностики компетенций, возможностей наставников и потребностей наставляемых (по специально разработанной форме)	1 раз в квартал	Диагностика пройдена 100% участников целевой модели наставничества, составлены сравнительные таблицы по учету изменений	Куратор
Информационное сопровождение деятельности			
Создание специальных рубрик в официальной группе в социальной сети «ВКонтакте» и	До 01.01.2023 – на официальном сайте; До 01.04.2023	Например, создано не менее 2-х специальных рубрик, сформирован контент-план по наполнению данных рубрик содержанием	Директор Куратор

на официальном сайте образовательной организации			
Размещение информации о реализации целевой модели наставничества на информационных ресурсах образовательной организации	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее 4 публикаций на ресурсах	Куратор
Выступление на педагогическом совете с презентацией о реализации целевой модели наставничества, проведение анкетирования	До 15.11.2024	Протокол педагогического совета; в педагогическом совете приняло участие не менее 90% специалистов от общего количества педагогического состава, создан реестр потенциальных наставников из числа специалистов школы	Куратор
Управление реализацией целевой модели наставничества			
Контроль процедуры внедрения и реализации целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации ЦМН	Выполнено 100% позиций дорожной карты	Директор
Разработка (корректировка) дорожной карты на следующий 2023 - 2024 учебный год	До 01.12.2024	Разработана (скорректирована) дорожная карта реализации целевой модели наставничества на следующий 2023 - 2024 учебный год	Директор Куратор
Создание условий для участия представителей образовательной организации в региональных и всероссийских тематических	В течение всего периода реализации ЦМН	Не менее 1 представителя образовательной организации приняли участие в региональных и всероссийских тематических событиях/конкурсах/фестивалях	Директор Куратор

событиях/конкурсах/фестивалях			