

Рассмотрено
на заседании педагогического совета
« 2» мая 2022 года
Протокол №



Утверждаю
Директор школы:
А.В. Блинов
Приказ №
от « 43» мая 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в
МКОУ «Узинская ООШ»
Селтинского района Удмуртской Республики

I. Общие положения

1.1. Положение о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Узинская основная общеобразовательная школа» Селтинского района Удмуртской Республики (далее – Положение, МКОУ «Узинская ООШ») разработана на основании Приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», «Положения о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики».

1.2. Цель внедрения наставничества в МКОУ «Узинская ООШ» является раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий 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, осуществляющих свою деятельность в МКОУ «Узинская ООШ»

1.3. Задачи внедрения наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»:

- Формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования в ОО;
- Выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, способствующих продолжению работы на МКОУ «Узинская ООШ»;
- Подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.4. Структура Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»:

- Нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»;
- Финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»;
- Формы наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»;
- Механизм реализации Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»;
- Структура управления Целевой моделью наставничества работников и обучающихся в МКОУ «Узинская ООШ»;

- Содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

1.5. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию персонализированной программы наставничества

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ОО.

1.6. Срок реализации Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»: 2022-2024.

II. НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «УЗИНСКАЯ ООШ»

2.1. Процесс наставничества в МКОУ «Узинская ООШ» регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом

о внедрении Целевой модели наставничества, письменным согласием наставника и наставляемого на участие в программе наставничества и наставляемого на участие в программе наставничества; соглашением к трудовому договору наставника, приказом «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации»; приказом «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации», приказом о закреплении наставнических пар с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества, включающий:

- Основания для внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»;
- Сроки внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ»;
- Назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ» с описанием обязанностей;
- Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- Планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в МКОУ «Узинская ООШ».

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.

2.6.1. Приказ « Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

2.6.2. Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества обучающихся в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества обучающихся в образовательной организации).

2.7. Приказы о закреплении наставнических пар 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 локальным актом определить размеры выплат компенсационного характера, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности.

3.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников

- Наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров образовательной организации;
- Наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников;
- Награждение наставников дипломами/благодарственными письмами, представлению ведомственными наградами.

IV. ФОРМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «УЗИНСКАЯ ООШ»

4.1. Целевая модель наставничества в МКОУ «Узинская ООШ» предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- «ученик-ученик»;
- «учитель-учитель»;

4.2.1. Форма наставничества «*ученик-ученик*» предполагает взаимодействие обучающихся МКОУ «Узинская ООШ», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишенное строгой субординации.

4.2.2. Форма наставничества «*ученик-ученик*» осуществляется в индивидуальной или групповой форме.

4.2.3. Цель: разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

4.2.4. Задачи реализации формы наставничества «ученик-ученик»:

- Помощь в проявлении лидерского потенциала;
- Развитие гибких навыков;
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- Создание комфортных условий внутри образовательной организации.
- Формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных учеников.
- Поддержка в достижении лучших образовательных результатов

4.2.5. Взаимодействие наставника и наставляемого в режиме внеурочной деятельности:

- Проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к общешкольным мероприятиям, конкурсам, олимпиадам, реализация волонтерских проектов;

4.3.1. Форма наставничества «учитель-учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

4.3.2. Цель: сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

4.3.3 Задачи реализации формы наставничества «учитель-учитель»:

- Ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- Адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;
- Восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов внутри педагогической среды МКОУ «Узинская ООШ»

4.3.4 Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель-учитель»:

- «опытный педагог-молодой специалист»- вариант поддержки со стороны опытного педагога для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков;
- «лидер педагогического сообщества»- педагог, испытывающий затруднения в сфере коммуникации (психологическая и личностная поддержка педагога, который имеет проблемы социального характера в выстраивании коммуникации и социального взаимодействия с отдельными личностями, не может найти общий язык с обучающимися и из родителями;
- «педагог-новатор- консервативный педагог» -педагог, склонный к нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями;
- «опытный предметник-неопытный предметник» (опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету)

4.3.5.Формами и методами организации работы с педагогами могут быть беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях и др.

V. МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МКОУ «УЗИНСКАЯ ООШ»

5.1.Целевая модель наставничества в МКОУ «Узинская ООШ» реализуется в несколько этапов: подготовительный, проектировочный, реализационный, рефлексивно-аналитический, результативный.

5.2. Подготовительный этап:

- Администрацией образовательной организации проводится предварительный анализ проблем, которые возможно решить программой наставничества;

- Отбор наставников и наставляемых;
 - Подбор и закрепление наставников за наставляемыми;
 - Разработка и утверждение директором образовательной организации нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
 - Обучение наставников (прохождение курсов повышения квалификации);
 - Выявление наставником 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;
 - Определение ресурсов наставляемого;
 - Самоанализ наставляемого (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады и др.);
 - Проектирование индивидуальной образовательной программы (маршрута) траектории;
 - Конкретизация цели, наполнение ресурсами ;
 - Оформление (визуализация)-карта, программа, план.
- 5.4.Реализационный этап:
- Организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации посредством дорожной карты;
 - Сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы;
- 5.5.Рефлексивно-аналитический этап:
- Оценка эффективности: построения и реализации индивидуальной образовательной программы /маршрута/ траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы;
 - Подготовка наставником отчета о реализации программы сопровождения;
- 5.6.Результативный этап:
- Наставник дистанцирует, 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 МКОУ «УЗИНСКАЯ ООШ»

6.1. Управление Целевой моделью наставничества в образовательной организации осуществляется:

- Методическим советом школы
- 6.2. Методический совет при внедрении Целевой модели наставничества:
- Осуществляет координацию внедрения Целевой модели наставничества;
 - Обеспечивает реализацию мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества;
 - Реализует меры по обеспечению доступности программ наставничества для обучающихся с особыми образовательными потребностями и индивидуальными возможностями, в том числе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, обучающихся их малоимущих семей, детей-сирот (оставшихся без попечения родителей).
 - Содействует распространению и внедрению лучших педагогических практик;
 - Проводит сбор результатов мониторинга реализации программ наставничества в образовательной организации;

- Разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Целевой модели;
- Формирует и реализует 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;
- Обеспечивает инфраструктурную и материально-техническую базу реализации программ наставничества;
- Осуществляет персонифицированный учет (создает базу) 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.
- Разрабатывает локальные акты и иные документы образовательной организации в сфере наставничества педагогов и обучающихся (совместно с первичной профсоюзной организацией).
- Помогает подбирать и закреплять пары 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);
- 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, учено-методическое, материально-техническое обоснование реализации персонализированных программ наставничества педагогов и обучающихся в образовательной организации;
- Участвует в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- Участвует в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- Формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации.

6.3. Куратор наставнических программ назначается решением руководителя образовательной организации из числа заместителей руководителя или из числа других педагогических работников

6.3.1 Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества:

- Организует сбор данных баз наставников и наставляемых, актуализирует информацию;
- Проводит обучение наставников;
- Осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;

- Контролирует ход реализации программы наставничества;
- Участвует в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- Своевременно (не менее 1 раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- Организует 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 «Наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информацией (событийная, новостная, методическая, правовая и др.)
- 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 программ

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 у наставляемого и наставника;
- Повышение уровня мотивированности и осознанности наставляемых в вопросах саморазвития и профессионального самообразования;
- Степень включенности наставляемого педагога в инновационную деятельность школы;
- 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.