

Принято
на педагогическом совете
МБОУ «Крым-Сарайская ООШ
имени М.П. Панарина»
Протокол № 6 от 04.05.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ

Приказом от 03.05.2023 №27

Директор МБОУ «Крым-Сарайская ООШ
имени М.П. Панарина»
А.В. Кулагина



Положение
о целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся
МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального
района Республики Татарстан

1. Общие положения

1.1. Целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан (далее – Целевая модель наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- 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»;
- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.08.2017 г. № 568 «Об утверждении государственной программы» Развитие образования и науки Республики Татарстан на 2014-2025 годы»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 23.07.2021 № под - 974/21 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Республики Татарстан»;
- Приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан от 16.11.2022 № под - 1948/22 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества»;

1.2. В Положении используются следующие понятия:

Наставник – педагогический работник, 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 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 – назначается руководителем образовательной организации из числа заместителей и отвечает за реализацию персонализированных программ наставничества.

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

1.3. Цель внедрения наставничества: создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических условий и механизмов развития наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан, для обеспечения непрерывного личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения, самореализации и

профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности, педагогических работников (далее – педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.4. 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 муниципалитете;
- 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.

1.5. Структура Целевой модели наставничества включает:

- нормативное обеспечение внедрения Целевой модели наставничества;
- финансово-экономические условия внедрения Целевой модели наставничества;
- формы наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан;
- структура управления Целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан;
- содержание и технологии наставничества, реализуемые в Целевой модели;
- мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества.

1.6. Срок реализации Целевой модели наставничества: 2023–2024 гг.

II. Нормативное обеспечение целевой модели наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан

2.1. Процесс наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан регулируется следующими нормативными документами: распорядительным актом 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 МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан»; приказом(ами) о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников.

2.2. Распорядительный акт МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, включающий:

- основания для внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан;
- сроки внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан;
- назначение ответственных за внедрение и реализацию Целевой модели наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан с описанием обязанностей (руководитель организации, куратор, МО);
- сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества;
- планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан.

- 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 МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан» (с приложениями: Положение о Системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан, План мероприятий (дорожная карта) внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан).
- 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, определять размеры выплат стимулирующего 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:
- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров органов местного самоуправления;
 - наставническая деятельность может быть учтена 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.

IV. Формы наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан

- 4.1. В отношении обучающихся Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:
- «Учитель-учитель»
 - «Учитель-ученик»
 - «Ученик-учитель»
 - «Родитель-ученик»
 - «Воспитатель-воспитатель»
- 4.2. 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, делает 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, технологий, 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 формулировать 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 в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан

5.1. Целевая модель наставничества в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан реализуется в несколько этапов: подготовительный, основной и заключительный.

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

- администрацией МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан 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 быть несколько наставляемых);
- разработка и утверждение приказом руководителя МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан нормативных документов реализации Целевой модели наставничества;
- обучение наставников, тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);

– выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.

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

5.4. Заключительный этап:

- оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник анализирует эффективность своей работы);
- подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения.

VI. Структура управления целевой моделью наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан

6.1. Функции МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан, осуществляющая внедрение Целевой модели наставничества:

- разрабатывает и реализует мероприятия дорожной карты внедрения Системы наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан;
- 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 МБОУ «Крым-Сарайская ООШ имени М.П. Панарина» Бавлинского муниципального района Республики Татарстан из числа заместителей директора;
- 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.

6.2. 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 двух раз 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;
- 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. Мониторинг процесса реализации персонализированной программы наставничества оценивает:

- результативность реализации персонализированной программы наставничества и сопутствующие риски;
- эффективность реализации образовательных и культурных проектов совместно с наставляемым;
- процент обучающихся наставляемого, успешно прошедших ВПР/ОГЭ/ЕГЭ;
- динамику успеваемости обучающихся;
- динамику участия обучающихся в олимпиадах;
- социально-профессиональную активность наставляемого и др.

7.3. 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.