

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Высокогорская средняя общеобразовательная школа №4 им. Г. Баруди Высокогорского муниципального района Республики Татарстан**

Принято на педагогическом  
совете школы  
(протокол от 17.11.2023 №7)

Утверждено  
Приказом от 17.11.2023 № 247-ОД

Директор \_\_\_\_\_ Р.Р. Гаязов

**Положение  
о системе наставничества педагогических работников**

**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 "Высокогорская средняя общеобразовательная школа №4 им.Г.Баруди Высокогорского муниципального района Республики Татарстан" (далее - школа), 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 образовательных организациях общего, дополнительного образования детей (далее - образовательные организации).

1.2. Нормативная правовая основа создания и функционирования системы наставничества:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в 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 № 1642 «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 и управленческих кадров»;

постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 12.08.2017 № 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».

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;

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;

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;

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;

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;

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 наставничества - создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих 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 целевой модели наставничества:

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

обеспечивать соответствующую помощь в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (горизонтальных) инициатив;

оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

способствовать формированию единого научно-методического сопровождения педагогических работников, развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на институциональном и внеинституциональном уровнях.

2.3 Наставничество 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.

## **Структурные компоненты и субъекты наставничества**

3.1 Наставничество представляет собой совокупность условий, ресурсов, процессов, наличие структурных компонентов и механизмов.

3.2 На уровне образовательной организации наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации и положения «О системе наставничества педагогических работников».

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 образовательных организациях. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсов, курсов, творческих мастерских, школ молодого учителя, семинаров.

## 3.3 Директор школы:

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

издает локальные акты о внедрении и организации наставничества педагогических работников;

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

утверждает план мероприятий по реализации положения о системе наставничества педагогических работников;

издает приказы о закреплении наставнических пар (групп);

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, аккумуляции и распространения лучших практик наставничества педагогических работников.

3.4. Куратор наставничества (далее - куратор) назначается из числа заместителей директора школы.

**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, в 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);

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);

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.

**Наставник:**

выполняет утвержденный индивидуальный план наставничества;

изучает личностные качества наставляемого, его отношение с участниками образовательного процесса, увлечения, наклонности, круг общения;

контролирует и оценивает самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывает необходимую помощь;

личным примером развивает положительные качества наставляемого, корректирует его поведение в Школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействует развитию общекультурного и профессионального кругозора;

подводит итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе в форме индивидуального плана и портфолио;

Наставляемый:

В период наставничества наставляемый:

выполняет мероприятия, обозначенные в индивидуальном плане осуществления наставничества;

выполняет рекомендации наставника;

постоянно работает над повышением профессионального мастерства, овладевает практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;

учится у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;

информирует наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана осуществления наставничества;

совершенствует свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;

отчитывается о своей работе перед наставником в установленные сроки.

### **Формы наставничества:**

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. 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.

3.5. 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) (Приложение 1).

3.6. 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.

3.7. 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, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

3.8. 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).

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

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 и 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.

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

#### **4. Планируемые результаты внедрения и реализации наставничества**

4.1. Внедрение и реализация наставничества способствуют формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов.

4.2. В результате внедрения и реализации 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 наставничеств педагогических работников.

4.3.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 и наставляемыми в ближайшем будущем.