

ПРИНЯТО

на заседании педагогического совета МБОУ
«Засосенская СОШ»

протокол от 01.03.2022 г. № 8

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Засосенская
СОШ» от 01 марта 2022 года № 23/1



ПОЛОЖЕНИЕ

о внедрении системы (целевой модели) наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Засосенская средняя общеобразовательная школа имени Геоя Советского Союза Н.Л. Яценко» Красногвардейского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;
- Указом президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;
- постановлении Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-п «основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

-инными локальными актами Министерства просвещения Российской Федерации, регламентирующими внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 года № 421-пп «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, имеющих в структуре общеобразовательные организации»;

- локальными нормативными актами министерства образования Белгородской области.

1.2. Настоящее Положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели) в Белгородской области.

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Белгородской области.

2. Основные понятия

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

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, 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. Наставляемый является активным субъектом собственного непрерывного личностного и профессионального роста, который формулирует образовательный заказ системе повышения квалификации и институту наставничества на основе осмысления собственных образовательных запросов, профессиональных затруднений и желаемого образа самого себя как профессионала (молодой педагог, только пришедший в профессию; опытный педагог, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; новый педагог в коллективе; педагог, имеющий непедagogическое 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 программ наставничества.

Тьютор ЦНППМПР – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМПР, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в системе общего, среднего профессионального и дополнительного образования. Он принимает активное участие в процессе повышения

квалификации (освоения содержания программ дополнительной профессиональной переподготовки) и роста педагогического мастерства педагогов. Тьютор оказывает методическую помощь при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника. Он обеспечивает содержательное адресное сопровождение образовательного процесса. Работает по направлениям педагогической деятельности педагога во взаимосвязи с кураторами реализации персонализированной программы наставничества.

Система (целевая модель) наставничества ориентирована на реализацию федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы», что выражается в различных направлениях деятельности, результатах и показателях.

Система (целевая модель) наставничества в Белгородской области подразумевает необходимость совместной деятельности наставляемого и наставника по планированию, реализации, оцениванию и коррекции персонализированной программы наставничества.

Методология наставничества – система подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Система наставничества – комплекс мер, способствующих обеспечению качественной подготовки наставников для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

3. Цели, задачи системы (целевой модели) наставничества

3.1. Основная цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых\начинающих педагогов.

3.2. Основные задачи:

- диссеминация передового педагогического опыта и лучших практик, в том числе в формате «горизонтального обучения»;
- формирование единого педагогического пространства региональной образовательной экосистемы;

- содействие развитию профессиональных и общественных объединений педагогов на школьном, муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;

Обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недириktивных (горизонтальных) инициатив;

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

- оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

-содействие формированию системы единого научно-методического сопровождения педагогических работников. развитию стратегических партнерских отношений в сфере наставничества на всех уровнях.

4. Организация деятельности системы (целевой модели) наставничества

4.1. Система наставничества предполагает ступенчатую структуру, включающую региональный, муниципальный и школьный уровни.

4.2. Реализация системы (целевой модели) наставничества осуществляется на основании соответствующих локальных актов.

4.3. Систему наставничества на муниципальном уровне реализуют муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования.

4.4. Систему наставничества на региональном уровне реализует министерство образования Белгородской области.

4.5. Координацию деятельности внедрения системы (целевой модели) наставничества осуществляет областное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Белгородский институт развития образования».

4.6. Организация деятельности на уровне образовательной организации

4.6.1. Система (целевая модель) наставничества реализуется в образовательных организациях общего образования.

4.6.2. Образовательная организация в своей деятельности руководствуется локальными нормативными актами. Обеспечивающими внедрение (применение) системы (целевой модели) наставничества на федеральном и региональном уровнях.

4.6.3. Образовательная организация обладает следующими полномочиями:

- издание локальных актов о внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества. Утверждения Положения о системе наставничества

педагогических работников в образовательной организации, дорожную карту по его реализации и другие документы;

- взаимодействие с различными структурами по проблемам наставничества во внешнем контуре 9заключение договоров о сотрудничестве.о социальном партнерстве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемах наставничества и т.п.;

- осуществление организационного, учебно-методического, материально-технического, инфраструктурного обеспечения системы (целевой модели) наставничества;

- реализация системы (целевой модели) наставничества.

Общее руководство и контроль за организацией и реализацией системы (целевой модели) наставничества осуществляется руководителем образовательной организации.

4.6.4. В зависимости от особенностей работы образовательной организации и от количества наставников\наставляемых могут создаваться структуры, либо определяться ответственные лица, например, куратор реализации системы наставничества, который назначается руководителем образовательной организации.

4.6.5. Стимулирование педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность, регламентируются соответствующими нормативными правовыми актами региона.

5. Права и обязанности участников системы (целевой модели) наставничества

5.1. Участники системы (целевой модели) наставничества:

5.1.1. взаимодействуют со структурными подразделениями Института, муниципальными и государственными органами управления в сфере образования Белгородской области;

5.1.2. участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;

5.1.3. участвуют в подготовке и проведении мероприятий, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;

5.1.4. дополнительно разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы наставничества;

5.1.5. формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели)наставничества;

5.1.6. формируют предложения для поощрения педагогов за активное участие в мероприятиях.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся соответствующим приказом директора общеобразовательного учреждения.

