


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Томаровская средняя общеобразовательная школа № 2  
имени Героя Советского Союза Швеца В.В.  
Яковлевского городского округа»

Принято  
на педагогическом совете  
протокол №02 от «15» марта 2022г.

Утверждаю  
Директор школы  Жидкова О.Т.  
Приказ № 36 от «15» марта 2022 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о внедрении системы (целевой модели) наставничества в МБОУ**  
**«Томаровская СОШ № 2 имени Героя Советского Союза Швеца В.В.**  
**Яковлевского городского округа»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе (целевой модели) наставничества в МБОУ «Томаровская СОШ №2» (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»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 №1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- 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;
- 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»;

- иными 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 № 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 структуре образовательные организации»;
- локальными нормативными актами Министерства образования Белгородской области.

1.2. Настоящее положение определяет цели, задачи системы наставничества (целевой модели).

1.3. Система (целевая модель) наставничества является компонентом муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Яковлевского городского округа и МБОУ «Томаровская СОШ№2».

## **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;
- элементы 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 – это 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 формирует 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 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.

Тьютор – сотрудник Белгородского межмуниципального методического центра, 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 персонализированных программ 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 Яковлевском городском округе 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 муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях;
- обеспечение соответствующей помощи в формировании межшкольной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества, взаимодействия административно-управленческих (вертикальных) методов и самоорганизующихся недирективных (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 муниципальный уровень и уровень образовательной организации.

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

4.3. Систему наставничества на школьном уровне реализуют общеобразовательные организации.

4.4. Координацию деятельности внедрения системы (целевой модели) наставничества осуществляет администрация школы.

4.5. Организация деятельности на муниципальном уровне.

Муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, применяющие систему наставничества, осуществляют:

- отбор кандидатур муниципальных координаторов, курирующих систему наставничества;

- отбор кандидатур педагогических работников образовательных организаций для формирования регионального электронного банка данных педагогических работников, осуществляющих функции наставника, «Учитель-наставник».

4.6. Организация деятельности на уровне образовательной организации.

4.6.1. Система (целевая модель) наставничества реализуется в образовательных организациях общего образования, среднего профессионального образования, дополнительного 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, утверждении 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 (заключение договоров о сотрудничестве, проведение координационных совещаний, участие в конференциях, форумах, вебинарах, семинарах по проблемам наставничества);

- 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 из числа заместителей руководителя.

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

### **5.1. Администрация школы**

- осуществляет контроль за соответствием деятельности школьной системы (целевой модели) наставничества целям, предусмотренным настоящим Положением;
- участвует в подготовке и реализации мероприятий, отвечающих задачам, предусмотренным данным Положением;
- формирует предложения по повышению эффективности системы (целевой модели) наставничества в школе.

### **5.2. Участники системы (целевой модели) наставничества:**

- взаимодействуют со структурными подразделениями Института, муниципальными и государственными органами управления в сфере образования Белгородской области;
- участвуют в мероприятиях, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества в белгородской области;
- участвуют в подготовке и проведении мероприятий, способствующих развитию системы (целевой модели) наставничества;
- дополнительно разрабатывают и проводят мероприятия, соответствующие целям и задачам системы наставничества, на уровне школы;
- формируют предложения по повышению эффективности деятельности системы (целевой модели) наставничества в школе;
- формируют предложения для поощрения педагогов за активное участие в мероприятиях региональной системы наставничества.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящее Положение утверждается приказом директора школы.

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

