

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом Управления образования  
Администрации Чайковского  
городского округа  
№ 07-01-05-543 от 19.10.2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ  
НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И  
ОБУЧАЮЩИХСЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
ЧАЙКОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА**

**1. Общие положения**

1.1. Муниципальная целевая модель наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Чайковского городского округа (далее – Целевая модель наставничества) разработано в соответствии с требованиями:

- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 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»
- распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в редакции от 20 августа 2021 г. № 2283-р);
- Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, направленных совместным письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 и Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № 657.
- Приказом Министерства образования и науки Пермского края от 04.07.2022 № 26-01-06-629 «Об утверждении положения о наставничестве для педагогических работников образовательных организаций Пермского края,

осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

1.2. Целевая модель наставничества в Чайковском городском округе разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка"

1.3. Целевая модель наставничества является обязательной для всех образовательных организаций Чайковского городского округа, осуществляющих деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам (далее – образовательные организации).

1.4. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в Чайковском городском округе.

1.5. Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- оказывать помощь в формировании муниципальной цифровой информационно-коммуникативной среды наставничества;
- оказывать методическую помощь в реализации различных форм и видов наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа;
- способствовать формированию единой базы наставников и наставляемых в образовательных организациях Чайковского городского округа;
- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;
- содействовать созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества для раскрытия личностного, профессионального, творческого потенциала педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории, а также для увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире;

1.6. Структура Целевой модели наставничества:

- нормативное обеспечение и структура управления Целевой модели наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа;
- механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа;
- формы наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа;
- мотивирование и стимулирование наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка результатов внедрения наставничества.

1.7. В положении используются следующие понятия:

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

*Куратор* – сотрудник образовательной организации или учреждения из числа ее социальных партнеров (другие организации, осуществляющие образовательную деятельность; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

*Координатор (оператор) внедрения Целевой модели* – специалист Муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования г. Чайковского»

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

*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 (от 3 месяцев до 1 года), 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.

*Целевая модель наставничества* - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

1.8.Срок реализации Целевой модели наставничества: 2022–2024 гг.

## **2. Нормативное обеспечение и структура управления Целевой модели наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа.**

### **2.1. Нормативное обеспечение Целевой модели наставничества.**

Процесс наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа регулируется следующими нормативными документами:

- приказом образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации;
- письменным согласием наставника на работу наставником,
- приказом «Об утверждении положения о системе наставничества в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества в образовательной организации, Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества в образовательной организации);
- приказом о назначении куратора по внедрению системы наставничества в образовательной организации;
- приказом о назначении наставнических пар/групп.

### **2.2. Структура управления Целевой моделью наставничества.**

Управление Целевой моделью наставничества в Чайковском городском округе осуществляется:

- Управлением образования Администрации Чайковского городского округа;
- Муниципальным бюджетным учреждением «Центр развития образования в городе Чайковском».

#### **2.2.1. Функции управления образования Администрации Чайковского городского округа при внедрении Целевой модели наставничества на территории Чайковского городского округа:**

- организует внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа;
- назначает координатора (оператора) реализации Целевой модели наставничества;

#### **2.2.2. Функции Муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования в городе Чайковском»:**

- координирует и согласовывает разработку и внедрение дорожных карт в образовательных организациях;
- контролирует ход реализации мероприятий по внедрению Целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях;
- организует мониторинг и контроль реализации программ наставничества в образовательных организациях;
- организует экспертизу положений и программ наставничества образовательных организаций;
- ведет по установленной форме базы данных кураторов и наставников;

- является переговорной площадкой, осуществляет консультационные функции;
- проводит обучение наставников (с привлечением экспертов);
- формирует банк лучших практик наставничества педагогов и обучающихся образовательной организации;
- ведет рубрику «наставничество» на официальном сайте МБУ «Центр развития образования города Чайковского».

#### 2.2.3. Функции куратора при реализации Целевой модели наставничества.

- организует сбор данных баз наставников и наставляемых;
- осуществляет контроль процедуры внедрения Целевой модели наставничества;
- контролирует ход реализации программ наставничества;
- своевременно (не менее одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов и обучающихся, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставников или наставляемых;
- организывает разработку персонализированных программ наставничества;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности Целевой модели наставничества, формирует итоговый аналитический отчет по внедрению Целевой модели наставничества;
- принимает участие в наполнении рубрики (страницы) «наставничество» на официальном сайте образовательной организации различной информации (событийная, новостная, методическая, и пр.).

### **3. Механизм реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях Чайковского городского округа.**

Целевая модель наставничества в образовательной организации проходит несколько этапов:

- Подготовительный этап;
- Проектировочный этап;
- Реализационный этап;
- Рефлексивно-аналитический этап.

#### 3.1. Подготовительный этап:

- анализ ситуаций, которые возможно решить через внедрение наставничества;
- назначение приказом куратора по внедрению Целевой модели наставничества в образовательной организации;
- разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации нормативных документов;
- отбор наставников и наставляемых;
- формирование и закрепление наставнических пар/групп;

- знакомство наставников с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка);
- 3.2. Проектировочный этап:
  - Работа наставника и наставляемого (определение цели);
  - Самоанализ наставляемого (определение потребностей);
  - Проектирование индивидуальной образовательной программы;
  - Разработка плана мероприятий (дорожной карты).
- 3.3. Реализационный этап:
  - Организация и осуществление куратором наставничества в образовательной организации на основании составленной дорожной карты;
  - Сопровождение наставником индивидуальной образовательной программы наставляемого;
- 3.4. Рефлексивно-аналитический этап:
  - Анализ эффективности реализации индивидуальной образовательной программы наставником и наставляемым;
  - Подготовка наставником отчета о реализации программы.

#### **4. Формы наставничества в Чайковском городском округе.**

4.1. В образовательных организациях Чайковского городского округа могут применяться разнообразные формы организации наставничества. Формы организации наставничества выбираются в зависимости от поставленных целей и имеющихся ресурсов в образовательной организации и используются как в одном виде, так и в комплексе, в зависимости от запланированных эффектов.

*Дистанционное (виртуальное) наставничество* – форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий.

*Наставничество в группах* – форма организации наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно.

*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.

4.2. Наставляемым могут быть:

- обучающиеся проявившие выдающиеся способности и интерес к педагогической деятельности;
- обучающиеся демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья;
- обучающиеся попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- обучающиеся имеющие проблемы с поведением;
- обучающиеся не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.
- молодые специалисты;
- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
- участники кадрового резерва;
- участники конкурса «Учитель года» и т.д.

#### 4.3. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

#### 4.4. Целевая модель наставничества предусматривает реализацию следующих приоритетных форм наставничества:

- «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказывать весомое влияние на наставляемого, лишённое строгой субординации.
- «учитель – учитель / педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 5 лет или возрасте до 35 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом/педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.
- «учитель – ученик / педагог – обучающийся» предполагает взаимодействие педагога и обучающегося, при котором педагог

оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению наставляемого, а также коррекции образовательной траектории.

- «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя муниципального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

## **5. Мотивирование и стимулирование наставнической деятельности.**

### **5.1. Нематериальные способы стимулирования:**

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение муниципального конкурса профессионального мастерства "Наставник года",
- Создание специальной рубрики «Наставничество» на сайте МБУ ЦРО.
- Создание на сайте МБУ ЦРО методической копилки с программами наставничества.
- Виртуальная доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение муниципальными благодарственными письмами «Лучший наставник»
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития муниципальной системы образования.

### **5.2. Материальное стимулирование.**

- Образовательные организации определяют размеры выплат стимулирующего характера за осуществление наставнической деятельности коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии действующим законодательством.

## **6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.