

Примерное положение  
об организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников  
в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества  
(в рамках регионального проекта «Учитель будущего»  
национального проекта «Образование»)

1. Общие положения.

1.1. Примерное положение об организации работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества (в рамках регионального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование») разработано в целях реализации Указа Президента России от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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», паспорта регионального проекта «Учитель будущего» (шифр проекта 059- П00 от 13.11.2018), приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25.11.2019 № 1533 «Об утверждении регионального профессионального стандарта педагога-наставника», приказа Департамента образования и молодежной политики Администрации города Нефтеюганска от 06.07.2022 № 504-П «О внедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Нефтеюганска».

1.2. Настоящее положение направлено на регулирование отношений, связанных с функционированием и развитием программ наставничества в Муниципальной бюджетной общеобразовательной организации «Средняя общеобразовательная школа №2 имени Исаевой Антонины Ивановны», определяет цели, функции педагога-наставника, состав реализуемых им действий, требования к его знаниям и умениям.

1.3. Цель работы по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет на основе реализации методологии наставничества - создание условий, необходимых для: ускорения адаптации начинающих педагогов к условиям Организации, осознания себя полноправным членом педагогического коллектива,

формирования позитивного эмоционального восприятия профессиональной деятельности, ускорения накопления ими профессионального опыта, осознания начинающими педагогами актуальных направлений своего профессионального развития.

1.5. Задачи внедрения целевой модели наставничества: создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности; формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.6. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в Организациях и достижение поставленных результатов, цели, функции педагога-наставника, состав реализуемых им действий, требования к его знаниям и умениям

2. Оценка вовлеченности молодых педагогов в различные формы наставничества

2.1. Сбор первичных данных для проведения оценки вовлеченности молодых педагогов в различные формы сопровождения и наставничества осуществляется через персонифицированный учет участников программ наставничества в Организации куратором.

2.2. Под оценкой вовлеченности в программы наставничества понимается прохождение участником полного цикла программы наставничества.

3. Комплект примерных нормативных документов, необходимых для внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях

3.1. Процесс реализации целевой модели наставничества предполагает разработку локального акта Организации, включающего:

3.1.1. Обоснование оснований для внедрения целевой модели наставничества и сроки внедрения целевой модели наставничества в Организации;

3.1.2. Назначение кураторов реализации целевой модели наставничества в Организации с описанием обязанностей;

3.1.3. Назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в Организации;

3.1.4. Сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества в Организации;

3.1.5. Утверждение положения о программе наставничества в Организации;

3.1.6. Утверждение комплекса мер внедрения целевой модели наставничества.

3.3. Положение о программе наставничества может включать в себя: описание форм программ наставничества; права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов; требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе; процедуры отбора и обучения наставников; процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар; формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества; формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника; условия публикации результатов программы наставничества на сайте Организации; форма соглашения между наставником и наставляемым; формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы.

3.4. Комплекс мер внедрения целевой модели наставничества включает в себя: сроки реализации этапов программы наставничества; мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программы наставничества; мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества (форма комплекса мер, приложение 3 к положению).

#### 4. Общие требования к кадровому обеспечению системы реализации целевой модели наставничества

4.1. Кадровое обеспечение системы реализации наставнических программ направлено на решение следующих задач:

4.1.1. Реализация наставнических программ по востребованным направлениям личностного развития и развития профессионального мастерства педагогических работников до 35 лет;

4.1.2. Разработка наставнических программ, в том числе краткосрочных, и обеспечение возможности непрерывного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных сообществах и ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими наставническими практиками;

4.1.3. Вовлечение в реализацию целевой модели наставничества специалистов, имеющих высшее образование, дополнительное профессиональное образование и эффективный опыт педагогической деятельности, соответствующие запросам наставляемых конкретной Организации;

4.2. Кадровая система реализации целевой программы наставничества в рамках деятельности конкретной Организации предусматривает, независимо от форм наставничества, три главные роли:

4.2.1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой педагогический работник до 35 лет, в том числе со стажем работы до 3 лет, на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.2.2. Наставник–участник программы, квалифицированный педагог, осуществляющий специальную работу с молодыми педагогами или с педагогами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы, направленную на их адаптацию в Организации, накопление ими педагогического опыта, повышение их профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров в Организации.

4.2.2.1. Задачи наставника:

- организовывать помощь в подготовке и ведении документации;
- оказывать помощь начинающим педагогам в преодолении различных затруднений;
- оказывать содействие наставляемым по внедрению в их профессиональную деятельность современных подходов и передовых педагогических технологий.

4.2.2.2. Функции наставника: адаптационная, консультационная, контрольно-оценочная, аналитическая, координационная, развивающая (приложение 4 к положению).

4.2.3. Куратор – сотрудник Организации либо организации из числа ее социальных партнеров (институтов повышения квалификации и т.п.), который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества; назначается приказом руководителя Организации, реализующей целевую модель наставничества.

4.2.3.1. Задачи куратора: сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц, формирование комплекта материалов, необходимого для организации работы куратора программы наставничества в Организации.

4.3. Информация о потребностях наставляемых педагогов собирается с помощью анкетирования и заносится в базу данных наставляемых.

## 5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

5.2. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

5.3. Мониторинг программы наставничества проводится куратором и состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.4. Этап 1. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения Организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри Организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

5.4.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества направлен на оценку качества реализуемой программы наставничества.

5.4.2. Задачи, решаемые с помощью мониторинга:

- сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;
- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия;
- анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

5.4.3. Результатом успешного мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволяет выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

#### 5.4.4.Оцениваемые параметры:

- сильные и слабые стороны программы наставничества;
- возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;
- процент реализации образовательных и культурных проектов на базе Организации;
- процент наставляемых, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;
- количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик наставляемого.

#### 5.5.Этап 2. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников.

##### 5.5.1. Второй этап мониторинга позволяет оценить:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности наставляемых в деятельность;
- динамику результатов с учетом эмоционально личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

5.5.2.Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй – по итогам прохождения программы.

5.6.Задачи, решаемые на этапе мониторинга: научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника; экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника; определение условий эффективной программы наставничества; анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами; сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы; сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

#### 5.7. Результатом мониторинга являются оценка и динамика:

##### 5.7.1.Развития гибких навыков участников программы.

5.7.2.Уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования.

5.7.3.Качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ.

5.7.4.Степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации.

5.7.5. Качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности наставляемых педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в Организации.

5.8. Оценку степени включенности участников программы в ее этапы, уровень личной удовлетворенности программой и динамики развития различных навыков, а также оценку качества изменений в освоении обучающимися соответствующих образовательных программ можно провести с помощью материалов, представленных в методических рекомендациях модели наставничества.

6.4. Оцениваемые параметры: вовлеченность в образовательную деятельность; уровень сформированности гибких навыков; уровень профессионального выгорания; удовлетворенность профессией; психологический климат в педагогическом коллективе.

Комплекс мер («дорожная карта») по реализации методологии наставничества в МБОУ «СОШ №2 им.А.И.Исаевой»

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, вид документа
<b>I.Нормативное правовое регулирование внедрения системы наставничества педагогических работников образовательных организаций(далее – система наставничества), контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы наставничества</b>				
1.1.	Разработка, формирование и утверждение («дорожных карт») и положений по развитию системы наставничества в школе	Август 2023	Кузнецова И.П., наставники	План мероприятий («дорожная карта») Приказ по школе о назначении наставников
1.2.	Заключение соглашений о сотрудничестве образовательных организаций с АУ «Институт развития образования	В течение всего периода	Департамент, АУ «Институт развития образования	Соглашения
1.3.	Контроль за реализацией мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ОО	В течение всего периода	АУ «Институт развития образования, Кузнецова И.П.	Справки по итогам реализации мероприятий по внедрению системы (целевой модели) наставничества в ОО. Участие в региональных методических совещаниях.

<b>II.Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка внедрения целевой модели наставничества</b>				
2.1.	Тьюторское сопровождение. Формирование базы наставников	Постоянно	Кузнецова И.П.	Наличие реестра наставников
2.2.	Разработка и реализация программ наставничества проекта «Школа молодого педагога»	Постоянно	Кузнецова И.П., Демержи Е.Е.	Работа клуба молодого педагога

2.3.	Организация участия в конкурсах наставничества	Ежегодно	Кузнецова И.П., Демержи Е.Е.	Участие в конкурсах
2.4.	Организация участия в курсах повышения квалификации	Постоянно	Кузнецова И.П.	Организовано обучение. Непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализация педагогических работников ОО
2.5.	Разработка методических материалов для наставников и наставляемых	В теч.года	Кузнецова И.П., Наставники	Методические материалы
2.6.	Разработка планов участия в межшкольных инновационных проектах наставников с наставляемыми, вовлечения их	В теч.года	Кузнецова И.П., Наставники	Вовлечения наставников и наставляемых в исследовательскую и аналитическую деятельность
<b>III. Мониторинг и оценка результатов внедрения целевой модели наставничества</b>				
3.1.	Проведение самодиагностики по результатам реализации муниципальных планов мероприятий («дорожных карт»), эффективности программ наставничества в ОО.	Декабрь 2023, май 2024	Кузнецова И.П.	Справки по результатам самодиагностики в ОО.