Приложение 1 к приказу

от 30.12.2021 № 201

**Школьная целевая модель наставничества молодых специалистов**

1. **Общие положения**

 В современном образовании развитие института наставничества стало федеральной стратегической инициативой, ориентированной на создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров. Тема наставничества в образовании заявлена как одна из центральных в национальном проекте «Образование», включая федеральные и региональные проекты «Современная школа», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Так по итогам реализации проекта «Учитель будущего» к 2024 году не менее 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года. Для определения общей методологии функционирования института наставничества в Российской Федерации была разработана Целевая модель наставничества (методология), утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145. Нормативной базой Целевой модели наставничества стали требования международных актов, конвенций и нормативно-правовые акты РФ. В контексте Федеральной Целевой модели наставничества разработаны региональная модель наставничества и соответственно **Целевая модель** **наставничества молодых специалистов в образовательных организациях городского округа Дубна Московской области**

 Наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики, начиная с 23 декабря 2013 года, когда на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития Путин В.В. подчеркнул необходимость возрождения института наставничества. По итогам Всероссийского форума «Наставник» в 2018 году, организованном Агентством стратегических инициатив, сформирован перечень поручений Президента РФ от23.02.2018 г., а затем Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024года», от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития на период до 2030 года», где наставничество было принято одним из ведущих механизмов реализации инициатив президента.

**2.Актуальность**.

 Наставничество позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), что критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

1) непосредственной передачей живого опыта от человека к человеку;

2) доверительным отношениям;

3) взаимообогащающим отношениям, выгодным всем участникам наставничества.

 Наставничество как перспективная технология позволяет ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы. Среди этих вызовов следует выделить:

− ускорение изменений, нестабильность. В связи с ускоряющимся технологическим и социально-экономическим развитием возникла необходимость не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Именно способность человека реализовать свой потенциал в таких условиях и вносить вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом, в том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в образовательной организации по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т.д.).

− беспрецедентная информационная насыщенность. Насыщенность и одновременно противоречивость информационной, образовательной, социальной среды, где формируется личность, вызывает у неподготовленного объекта информационного воздействия (подростка, молодого специалиста) потребность в человеке, который станет для него «проводником». Именно наставник на основе доверительных отношений способен помочь наставляемому сориентироваться в насыщенной и противоречивой информационной и социальной среде, выставить приоритеты, регулировать «входящую информацию», очертить контур своей личности и интересов, управлять временем.

− колоссальное количество социальных связей. Постоянная включенность в поле социальных взаимодействий, прежде всего в социальных сетях, высокая частота и интенсивность общения − все эти относительно новые для человека состояния могут привести формирующуюся личность к социальной дезадаптации, замкнутости и отчуждению, к проблемам с выстраиванием продуктивной коммуникации. В образовательных организациях, где во многом и формируется личность человека, общение со взрослыми часто строго ограничено учебными ролями и субординацией. При этом неформальное общение с более зрелой личностью – это фактор формирования самостоятельности, самоопределения, развития коммуникационных навыков обучающегося. Данная ситуация приводит к обострению противоречий.

1. Противоречие между возрастанием насыщенности образовательной (и более широкой социальной) среды и тенденцией к усилению ее несогласованности и противоречивости. С одной стороны, непрерывно увеличивается количество и многообразие образовательных услуг и образовательно значимых социальных практик. С другой — этот процесс развивается стихийно, в условиях рыночной конкуренции и недостаточного развития механизмов оценки качества этих услуг и практик. В результате самонавигация обучающегося в «океане возможностей» становится все более затруднительной. Кроме того, неупорядоченность и противоречивость средовых воздействий по механизму интериоризации становится характеристикой внутреннего мира обучающегося. Возникает эффект дезориентации растущего человека в социальной среде, выражающейся в его неспособности освоить необходимые этапы базовых процессов развития личности (социализации, социального и профессионально-образовательного самоопределения, гражданской и профессиональной идентификации и т. д.) без внешней поддержки.

2. Противоречие между требованием максимальной включенности современного человека в широкую систему социальных отношений и тенденциями социальной дезадаптации растущего поколения. Данная тенденция обусловлена рядом факторов:

 – замыкание современных детей и молодежи в пространство виртуального (сетевого) общения; – стремление значительной части родительского и педагогического сообщества к «стерильности», «герметичности», социальной закрытости образовательного процесса, вызванное нарастающим переживанием тревоги и страха за детей, их жизнь, физическое, психическое и нравственное здоровье;

– нарастание доли формализованного общения, подчиненного логике стандартов, программ, планов и жесткого контроля результативности (учебный процесс, «развивающие занятия», «подготовка» к следующей образовательной ступени, репетиторство, раннее трудоустройство и т. д.), при уменьшении доли неформального, личностно значимого общения.

 При этом успешность процессов развития, социального и профессионального самоопределения ребенка во многом зависит от баланса формального и неформального общения с взрослыми. Это условие, необходимое для развития самостоятельности ребенка, навыков принятия решений, проявления собственной личностной позиции;

– распространение потребительских позиций, развитие на этом фоне стихийного эгоизма и эгоцентризма, стремление оставаться в инфантильном состоянии, запаздывающее социальное развитие;

– явление «социального чайлдфри» — снижение интереса общества к детям и подросткам, возрастание по отношению к ним проявлений враждебности, в том числе в результате скрытой конкурентной борьбы поколений.

 Результатом обозначенных факторов становится резкое снижение готовности новых поколений к самостоятельному вхождению во взрослую жизнь, неразвитость субъектной позиции, неспособность понять самого себя. Усиливается эффект отчуждения человека, с его внутренним миром, от общества, с его правилами и требованиями. Возникает необходимость в посреднике между растущим человеком и миром (представленным множеством локальных социальных и образовательных сред). В качестве такого посредника и выступает наставник. Таким образом, наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение разных категорий педагогов и специалистов на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает наставничество незаменимым в современной системе образования, позволяет раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого.

**3.Современное положение.**

В городском округе Дубна Московской области наставничество представлено школой молодого учителя. В нашем ОУ внедрена кураторская методика; используются в практике «стажёрские группы» «наставнические пары». Педагоги школы включены в работу методических объединений как школьного, так и муниципального уровней:

- лаборатории, школы молодых педагогов (обмен опытом, профессиональное развитие молодых педагогов, организация урочной и внеурочной деятельности обучающихся);

− создание условий для различных форм профессионального развития молодых педагогов;

− организации/общественные объединения, которые в большей степени организуют мероприятия, направленные на профессиональное развитие молодых педагогов: МБОУ ДПО ЦРО, Академия социального управления Московской области, школы-лидеры, школы-стажировочные площадки);

− эффективность работы с молодыми педагогами.

 Анализ опыта наставнической деятельности выявил наличие определенных проблем:

− отсутствие нормативного закрепления прав и обязанностей наставника;

− недостаточный уровень и масштаб подготовки и повышения квалификации наставников;

− отсутствие программы морального и материального стимулирования наставников;

− фрагментарный характер освоения и внедрения новых форм наставничества;

− формальный подход наставников к выполнению своих функций.

 Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в настоящее время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных. Вместе с тем, создаются организационно-методические основы для полноценной интеграции программ наставничества в образовательный процесс, задаются критерии их эффективности и результативности, предусматриваются условия последующего развития механизмов наставничества молодых педагогов образовательных организаций, в том числе с применением лучших практик наставничества. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы.

**4. Основные понятия**

**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 наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

**Виды наставничества:** коучинг, репетиторство, менторство и собственно наставничество. **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

**Наставляемый/ молодой специалист** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

**Куратор** – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

**Профессиональное педагогическое сообщество** – группа определенным образом организованных людей, регулярно общающихся с целью обмена опытом и практиками, получения новых знаний и подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач.

**5. Программа наставничества в Школе №7**

 Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

 Целью программы наставничества молодых специалистов (далее программы наставничества) является адаптация к исполнению профессиональных обязанностей, профессиональное становление и раскрытие профессионального, творческого, инновационного потенциала наставляемого, необходимые для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для поддержки и сопровождения молодых специалистов.

 Основными задачами программы наставничества являются:

 − содействие профессиональному становлению и развитию профессиональной компетентности молодых специалистов;

− раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых специалистов, поддержка формирования и реализации плана индивидуального профессионального развития молодого педагога;

− 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 профессиональной деятельности;

− формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

 Ожидаемые результаты: − высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации; − усиление уверенности в собственных силах; − развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

5.1.Оцениваемые результаты

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Результаты, подлежащие оценке | Диагностические материалы | Документальное подтверждение  |
| повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния | Анкета |  |
| рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации) | Мониторинг |  |
| качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах |  | Аналитическая справка ОУ о качестве успеваемости обучающихся  |
| сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами | Анкета |  |
| рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста | Продукты профессиональной деятельности: статьи, исследования, методические практики (серии открытых уроков, мастер-классов, внеклассных мероприятий, проектов, кейс-практик) |  |

5.2.Портреты участников

**Наставник.** Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

 Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников:

* наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
* наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

**Наставляемый.** Возможные варианты:

* молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.
* специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.
* педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

5.3.Возможные варианты реализации программы

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

* взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

5.4.Область применения в рамках образовательной программы

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия. Основные содержательные направления программы наставничества:

− планирование и организация методической работы;

− создание условий для нормативно-правовой грамотности молодого педагога;

− помощь молодому педагогу в работе со школьной документацией;

− планирование и организация работы по овладению мастерством преподавания учебных дисциплин, методикой проведения разных типов уроков (с использованием современных технологий и передового педагогического опыта), дистанционного обучения;

 − помощь в осуществлении классного руководства, в том числе внеурочной деятельности, воспитательной работы и работы с родителями;

− помощь в работе с одаренными детьми, а также обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания, помощь в организации обучения и психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ;

− работа по оказанию помощи в саморазвитии и учительскому росту молодого педагога, в том числе участие в профессиональных конкурсах и общественных объединениях;

− контроль адаптации молодых педагогов, результативность наставничества.

Возможны следующие формы реализации: коллективные, групповые, индивидуальные, инновационные (педагогические научно-практические конференции, проектные группы, мастер-классы, деловые игры, «копилки» педагогических идей и конкурсы методических находок, участие в работе методических объединений, обучение на курсах повышения квалификации, посещение открытых уроков и др.).

Реализация программы наставничества включает несколько этапов:

1. Подготовка условий для запуска программы

2. Формирование базы наставляемых

3. Формирование базы наставников

4. Отбор и обучение наставников

5. Формирование наставнических пар или групп

6. Организация работы наставнических пар или групп

7. Завершение наставничества

**6. Положение о программе наставничества в образовательной организации**

Положение о программе наставничества в Школе №7 является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества

 Типовое положение о программе наставничества может включать в себя:

− 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 образовательной организации и организаций-партнеров;

− форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;

− формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию:

− сроки реализации этапов программ наставничества;

− мероприятия по информированию педагогического сообщества о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества;

− мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества. Регулирование наставничества на муниципальном уровне возможно через реализацию алгоритма внедрения региональной целевой модели наставничества (форма «учитель – учитель») на уровне муниципалитета

**Алгоритм внедрения региональной целевой модели наставничества (форма «учитель – учитель») на уровне школы**:

 1-й этап – планирование и подготовка: формирование управленческой команды, рабочей группы по работе над внедрением целевой модели наставничества.

Задачи:

− Планирование работы по внедрению региональной ЦМН «Учитель – Учитель» в Школе №7 в соответствии с определенными организационно-методическими документами.

− Определение и понимание того, кто станет координаторами и кто войдет в проектные педагогические команды (рабочие группы) по реализации внедрения модели наставничества; закрепление состава управленческой команды приказом по школе, а также издание приказа об организации работы управленческой команды по внедрению целевой модели наставничества в школе. (Координатором, в данном случае, может выступать директор, заместитель директора по УВР).

2-й этап – разработка дорожной карты на 2021 – 2024 годы. Задачи: Разработка плана реализации системы мероприятий по управлению разработкой и внедрением ЦМН «Учитель – Учитель» вШколе №7. Рекомендации: При разработке плана необходимо ориентироваться на Проект дорожной карты реализации системы мероприятий по управлению процессом внедрения региональной ЦМН «Учитель – Учитель».

3-й этап – анализ исходного состояния для внедрения целевой модели наставничества на уровне муниципалитета, общеобразовательных организаций. Задачи: Сбор информации об организации поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы. Анализ имеющихся наставнических практик. Формирование базы наставников.

Рекомендации: важно учитывать, что к 2024 году не менее 70% молодых педагогов в возрасте до 35 лет должны быть вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года.

4-й этап – нормативно-правовое обеспечение внедрения целевой модели наставничества в школе. Задачи: Разработка программ наставничества в Школе №7. Создание локальных актов ОУ, подписание договоров о взаимном сотрудничестве и др. Сформирован комплект документов, которыми можно пользоваться как шаблонами, приведены примеры заполнения этих документов:

* Приказ по школе «О внедрении целевой модели наставничества»
* Положение о реализации программы (системы) наставничества
* Форма ведения базы наставляемых-педагогов
* Форма ведения базы наставников
* Согласие на обработку персональных данных
* Соглашение о сотрудничестве между наставником и наставляемым
* Индивидуальный план (комплекс мероприятий) в рамках организации работы наставнической пары/группы
* План внедрения «Дорожной карты» целевой модели наставничества
* Примерное положение о программе наставничества в ОУ (формы «учитель – учитель»)
* Договор о сетевом взаимодействии

5-й этап – распространение практик наставничества. Задачи: Обсуждение и согласование программ наставничества Формирование примерного перечня распространения практик наставничества.

6 этап: – мониторинг реализации целевой модели наставничества «учитель – учитель», отчет.

Механизмы мотивации и поощрения наставников

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести:

- поддержку системы наставничества на общественном, муниципальном и государственном уровнях;

-создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Важно популяризировать роль наставника в коллективе и социальном окружении; сообществе выпускников школы, профессиональных образовательных организациях; социальных сетях и т. п.; рассказывать о преимуществах роли наставника: возможностях личностного и социального роста, получения новых знаний и навыков.

В целях популяризации роли наставника можно рекомендовать следующие меры:

- организацию и проведение круглых столов, конференций наставников с обменом опытом. Выступления также на муниципальном уровне;

- проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара “Наставник+”» и т. д.;

- поддержку системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях школы или интернет-издании, например, «Наши наставники»: истории о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого; интервью с известными людьми о том, кто был их наставником, почему это важно для них и т. д.);

- участие руководителей всех уровней в программах наставничества школы;

- организацию сообщества для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т. д.;

- проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники». Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению пула наставников. Возможные нематериальные (моральные) формы поощрений наставников: поощрение наставников по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета. Кандидатуры претендентов предоставляются школой в ГОРУНО. Порядок выбора лучшего наставника из числа наставников школы ; наставник, признанный лучшим, может быть награжден (удостоен):

• почетной грамотой;

• звания «Лучший наставник школы»;

• иные.

Также могут применяться в целях поощрения: размещение фотографий лучших наставников на Доске почета школы; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития ОУ; образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода); нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску; иные льготы и преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник. Создание системы нематериальной мотивации в виде иерархии наставников может повысить лояльность участников и являться дополнительной мотивацией как формат общественного признания и поощрения.

В ОУ также могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате. В данном случае соответствующие изменения вносятся во внутренние документы организации, регламентирующие порядок оплаты труда и материального поощрения работников.

**Документы, регламентирующие систему наставничества:**

* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями)
* Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»
* Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»
* Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития на период до 2030 года»
* Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»
* Методология (целевая модель) 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, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145
* Методические рекомендации по внедрению 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145)

Приложение 1

**Положение о программе наставничества молодых специалистов**

**в Школе №7**

1. Общие положения

 Настоящее Положение о программе наставничества молодых специалистов образовательных учреждений Московской области (далее – Положение) разработано в целях реализации государственной программы «Развитие образования», плана мероприятий по формированию и введению национальной системы учительского роста достижений результатов федеральных проектов «Современная школа», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование». Организационно-методической основой Положения является распоряжение Министерства просвещения России «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» (от 25 декабря 2019 г. № Р-145) и методические рекомендации по внедрению 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» (от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Наставничество является **кадровой** технологией и представляет собой целенаправленную деятельность руководителей и наиболее опытных специалистов образовательных учреждений по оказанию помощи молодым специалистам в профессиональном становлении и развитии, по адаптации к исполнению профессиональных обязанностей, по их самостоятельному выполнению, по повышению заинтересованности в высокой результативности профессиональной деятельности.

1.1.Основные понятия:

 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 наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

 Виды наставничества: коучинг, репетиторство, менторство и собственно наставничество.

 Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый/ молодой специалист – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

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

Куратор – сотрудник организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Профессиональное педагогическое сообщество – группа определенным образом организованных людей, регулярно общающихся с целью обмена опытом и практиками, получения новых знаний и подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач.

Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в образовательных организациях (далее соответственно – ОО, наставничество) и условия стимулирования педагогов ОО, осуществляющих наставничество (далее – Наставник), с учетом оценки результативности их деятельности. Наставничество осуществляется лицами, имеющими опыт педагогической работы более 5 лет.

1.2. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* настоящее Положение;
* положение о программе наставничества в Школе №7, приказ директора об организации наставничества; индивидуальный план работы наставника с наставляемым;
* отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица; программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование); соглашения между наставником и наставляемым;
* протоколы заседаний педагогического и методического совета, предметных кафедр или кафедр классных руководителей, Управляющего совета школы;
* личные заявления наставников и наставляемых лиц.