

**Положение
о целевой модели наставничества педагогических работников
МОУ-СОШ «Содружество»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, принципы, организационную структуру, порядок координации и оценки эффективности системы наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации МОУ-СОШ «Содружество».

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2024 г. № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;
- Постановлением Правительства РФ от 7 октября 2021 г. № 1701 «О стратегических направлениях в сфере реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 года»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. №1264-р «Об утверждении Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 год»;
- Письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 г. № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях»;
- Распоряжением Министерства образования Московской области от 13 февраля 2026 года № Р-92 «Об утверждении типового положения о межмуниципальной методической службе в Московской области и стандарта деятельности межмуниципальных методических служб в Московской области»;
- Региональным Положением о целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях Московской области;
- Уставом МОУ-СОШ «Содружество» и иными нормативными правовыми актами, регламентирующими образовательную деятельность в МОУ-СОШ «Содружество».

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении (наставник, наставляемый, куратор, персонализированная программа наставничества, формы наставничества и др.), применяются в том же значении, что и в Региональном положении.

2. Цель, задачи и принципы муниципальной системы наставничества

1. Целью создания системы наставничества является обеспечение единых подходов к реализации Региональной модели, создание условий для непрерывного профессионального роста педагогических работников, их самореализации и эффективной адаптации, закрепления в профессии в МОУ-СОШ «Содружество».

2. Задачи школьной системы наставничества:

2.1. Создание условий для самоопределения и социализации наставляемого на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, формирования гармоничной, всесторонне развитой личности;

2.2. Выявление и актуализация у наставляемого устойчивой внутренней мотивации к созидательной деятельности;

2.3. Непрерывная поддержка наставляемого в процессе получения им новых компетенций, в том числе профессиональной деятельности;

2.4. Создание условий освоения деятельности, направленных на формирование самостоятельности и ответственности наставляемого;

2.5. Повышение как у наставляемых, так и у наставников уровня удовлетворенности своей деятельностью;

2.6. Организовать системное повышение квалификации и профессиональное общение наставников (семинары, тренинги, стажировки, конкурсы).

2.7. Осуществлять мониторинг состояния и эффективности системы наставничества в общеобразовательной организации.

2.8. Принципы реализации целевой модели наставничества соответствуют принципам, закрепленным в Региональном положении (добровольности, индивидуализации, ценностной ориентации, партнерства и конфиденциальности, вариативности, системности).

3. Участники наставничества

3.1. К числу наставляемых относятся следующие категории педагогических работников:

- молодые/начинающие педагоги (со стажем работы до 3 лет);
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагоги, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении;
- педагоги, находящиеся в состоянии профессионального или эмоционального выгорания;
- педагоги, испытывающие профессиональные затруднения, имеющие выявленные профессиональные дефициты;
- стажеры/студенты, заключившие договор с обязательством последующего принятия на работу и/или проходящие стажировку.

3.2. К выполнению функций наставника могут привлекаться следующие категории педагогических работников:

- опытные педагоги-лидеры – педагоги, имеющие стаж работы не менее 5 лет, стабильно высокие результаты профессиональной деятельности (позитивная динамика образовательных результатов обучающихся, отсутствие обоснованных жалоб, наличие ведомственных наград и званий);

- педагоги, имеющие квалификационные категории – педагоги, аттестованные на квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- победители и призёры профессиональных конкурсов – лауреаты, победители, призёры конкурсов профессионального мастерства, таких как «Учитель года», «Воспитатель года», и иных профессиональных конкурсов;

- эксперты и члены жюри – педагоги, привлекаемые к работе в предметных комиссиях, экспертных группах, жюри профессиональных конкурсов;

- представители методического актива, руководители методических объединений;

- специалисты психолого-педагогического сопровождения – педагоги-психологи, социальные педагоги, учителя-логопеды и иные специалисты, обладающие необходимыми компетенциями для реализации отдельных траекторий наставничества.

3.3. Участники наставничества образуют наставнические пары/группы, деятельность которых осуществляется на основании принципа добровольности и взаимного согласия, закрепляемого приказом руководителя общеобразовательной организации.

4. Типовые траектории наставничества в МОУ-СОШ «Содружество»

Целевая модель наставничества предусматривает использование четырёх типовых траекторий сопровождения, каждая из которых имеет свой фокус деятельности для различных категорий педагогических работников:

4.1. «Адаптация и становление» – для молодых специалистов, педагогов после длительного перерыва и в период адаптации на новом месте. Фокус: организационно-профессиональная адаптация.

Мероприятия по методическому сопровождению:

- организация мастер-классов для молодых педагогов (не реже 1 раза в квартал);
- подготовка к муниципальному этапу конкурса педагогического мастерства «Педагогический дебют»;

- формирование банка методических материалов для наставников молодых специалистов (постоянно, на сайте);

4.2. «Целевая поддержка» – для педагогов с выявленными профессиональными затруднениями и дефицитами. Фокус: преодоление конкретных профессиональных дефицитов.

Мероприятия по методическому сопровождению:

- координация реализации индивидуального образовательного маршрута по ликвидации имеющихся дефицитов;

- сопровождение в период прохождения курсов повышения квалификации и по их окончанию;

- формирование банка методических материалов для наставников (постоянно, на сайте);

4.3. «Развитие потенциала» – для мотивированных педагогов с запросами на профессиональный и карьерный рост. Фокус: расширение компетенций достижение новых профессиональных результатов.

Мероприятия по методическому сопровождению:

- проведение муниципальных этапов конкурсов профессионального мастерства и методическое сопровождение педагогов по участию в региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства;

- подготовка к аттестации на «педагога-наставника» или «педагога-методиста»;

- формирование банка методических материалов для наставников (постоянно, на сайте);

4.4. «Ресурсная поддержка» – для педагогов в ситуации профессионального или эмоционального выгорания. Фокус: психолого-педагогическая поддержка и восстановление ресурсного состояния.

- организация семинаров по профилактике выгорания с привлечением педагога-психолога;

- координация внедрения реверсивного наставничества;

- формирование банка методических материалов для наставников (постоянно, на сайте).

5. Организационная структура школьной системы наставничества

5.1. Заместитель директора:

- осуществляет общее руководство внедрением и развитием системы наставничества в МОУ-СОШ «Содружество»;

- назначает приказом школьного координатора (куратора) системы наставничества в МОУ-СОШ «Содружество»;

- утверждает дорожную карту (план мероприятий) по реализации целевой модели наставничества в МОУ-СОШ «Содружество»;

- обеспечивает нормативное правовое регулирование.

5.2. Школьный куратор наставничества:

- назначается из числа сотрудников МОУ-СОШ «Содружество» и осуществляет работу непосредственно в МОУ-СОШ «Содружество»;

- координирует работу по выполнению дорожной карты;

- формирует первичные данные наставников и наставляемых;

- организует проведение мониторинга реализации целевой модели наставничества и предоставляет результаты мониторинга муниципальному координатору;

- осуществляет подготовку материалов о реализации наставничества в МОУ-СОШ «Содружество» для размещения на сайте школы;

- подчиняется муниципальному координатору в вопросах сбора данных и методического сопровождения реализации целевой модели наставничества в МОУ-СОШ «Содружество».

6. Организация деятельности на школьном уровне

6.1. Координация деятельности образовательной организации:

6.1.1. Общеобразовательная организация ежегодно в срок до 15.09 предоставляют муниципальному координатору информацию о назначении школьного куратора и планируемых к реализации наставнических пар/групп.

6.2. Методическое сопровождение:

- МОУ-СОШ «Содружество» разрабатывает план (дорожную карту) методических мероприятий по наставничеству на учебный год (утверждается директором школы).

6.4. Информационная открытость:

6.4.1. Информация о реализации целевой модели наставничества в МОУ-СОШ «Содружество» размещается на официальном сайте школы, в том числе:

- дорожная карта;
- банк данных наставников;
- сводные отчеты и мониторинги по реализации целевой модели наставничества;
- анонсы и итоги мероприятий;
- методические материалы (шаблоны, памятки, диагностики и т.д.).

7. Мониторинг и оценка эффективности

7.1. Мониторинг проводится в соответствии с показателями, определенными в Приложении 2 к Региональному положению.

7.2. Объектами мониторинга являются:

- количество молодых специалистов в МОУ-СОШ «Содружество»;
- количество функционирующих наставнических пар/групп;
- количество педагогов с категорией «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- наличие обучения для молодых педагогов и педагогов-наставников (подтвержденное планами работы);
- количество методических мероприятий для наставников муниципалитета (вебинары, семинары, конференции).

7.3. Инструменты мониторинга:

- анализ документов;
- анализ аттестационных данных;
- статистика участия в мероприятиях по наставничеству;
- анкеты мотивации и удовлетворенности; наблюдение, интервью;
- анализ планов и отчетов по наставничеству.

7.4. Ответственность за организацию сбора данных и подготовку сводного отчета возлагается на куратора.

7.5. Ежегодный аналитический отчет о реализации школьной модели наставничества представляется муниципальному координатору до 10.09.

8. Стимулирование участников наставнической деятельности на школьном уровне

8.1. Меры нематериального и материального стимулирования:

- награждение лучших наставников Почетными грамотами и Благодарственными письмами;
- выдвижение лучших наставников для участия в муниципальных конкурсах;

- установление премий или единовременных выплат победителям муниципальных конкурсов, связанных с наставничеством (при наличии бюджетных средств);
- публичное признание заслуг (размещение в соцсетях).

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее *Положение об организации наставничества в школе* является нормативным локальным актом общеобразовательной организации, принимается на Педагогическом совете и утверждаются (вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством РФ.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 9.1 данного Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.