

РАССМОТРЕНО на заседании
Педагогического совета
Протокол № 38 от 31 августа 2022 г

УТВЕРЖДЕНО:
И.о. Директора МБОУ «Кортузская СОШ»
Ю.Ю. Ненаших
Приказ № 38 от 31.08.2022



ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Кортузская средняя общеобразовательная школа»

Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Кортузская средняя общеобразовательная школа» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ 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". Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

Основные понятия и термины.

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 целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и полицией участников.

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

Координатор - сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла. Функции куратора могут выполняться заместителем директора, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником образовательной организации.

Молодой специалист — педагогический работник в возрасте до 35-ти лет, имеющий опыт работы до 3 лет, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы.

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.

Наставляемый- 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.

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

Цели и задачи наставничества.

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.

Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- с проведение внутреннего мониторинга реализации эффективности программ наставничества;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

Организационные основы наставничества.

Наставничество организуется на основании приказа образовательной организации. Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор- заместитель директора школы. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора школы. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставником и наставляемых может осуществляться руководителем образовательной организации, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, НКТ - компетенциями

и т.д.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросам;
- 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.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников. Формирование наставнических пар/ групп осуществляется после знакомства с программами наставничества. Формирование наставнических пар/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом руководителя образовательной организации. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

Реализация целевой модели наставничества.

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей образовательной организации в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества из возможных: «Ученик— ученик», «Учитель— учитель», «Учитель— ученик», «Работодатель-ученик» и тд. Представление программ наставничества по формам может быть на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник- наставляемый:

- проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого,
- проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого,
- проведение встречи- планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым,
- регулярные встречи наставника и наставляемого,
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи— планировании.

Наставничество обучающихся.

Внедрение целевой модели может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции; низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и

социальные;

- психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);
- неприятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

Участники наставничества.

Наставляемым в данном направлении является обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17(19) лет. Куратором наставнических программ может выступать сотрудник организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества. Функции куратора в общеобразовательной организации могут выполняться заместителем директора, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор осуществляет следующие действия:

- разрабатывает программу наставничества в организации;
- обеспечивает запуск программы наставничества;
- формирует базу наставляемых и оформляет запросы на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц);
- отбирает наставников для реализации программы наставничества;
- организует обучение наставников;
- формирует наставнические пары, организует работу наставнических пар;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- определяет формат поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

Наставником является 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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в общеобразовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

- наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;
- координирует работу наставников- обучающихся;
- сопровождает наставляемого, наставника- обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу);
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся — школьник 6-11 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник- обучающийся осуществляет следующие действия:

- является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;
- организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный- равному»;
- заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

«Ученик-ученик»- форма предполагает взаимодействие обучающихся одной общеобразовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой

ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Ученик-ученик»:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий,
- организация участия в добровольческих акциях;
- разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;
- организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;
- организация ролевых игр/ситуаций («Наставник- обучающийся- наставляемый»);
- организация совместного решения кейса («Наставник-обучающийся- наставляемый»);
- организация совместного выполнения поручения («Наставник-обучающийся— наставляемый»).

Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

- решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;
- решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);
- уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и индивидуальных запросов к школьному психологу;
- рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;
- улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

Педагогическое наставничество.

Педагогическое наставничество может повлиять:

- на решение следующих проблем молодых специалистов/педагогов: трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей:

- коммуникативных (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);

- методической (вести школьную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок, удерживать дисциплину в классе, обеспечить включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);

- общих метапредметных компетентностей (рефлексивные умения, умений целеполагания и планирования собственной деятельности, способности самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции);

- психологических (способности самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих);

- на решение проблем регионального и муниципального уровней: трудовую неустроенность молодых специалистов и выпускников, влекущую за собой нехватку педагогических кадров в образовательных организациях (вы бытие молодые специалисты в первые 2 года работы);

- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Участники педагогического наставничества.

Наставляемым в данном направлении является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

Куратором наставнических программ может выступать сотрудник образовательной организации, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества. Функции куратора в образовательной организации могут выполняться заместителем

директора, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

Куратор выполняет следующие действия:

- организует педагогическое наставничество в образовательной организации;
- информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах программы наставничества;
- формирует базу наставляемых на основании запросов образовательных организаций;
- подбирает наставников и организует их обучение;
- формирует наставнические пары/группы, организует работу наставнических пар/групп;
- определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников; организует информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества.

Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации из числа сотрудников организации.

Наставником в данном направлении является педагог со стажем работы от 3-х лет, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовыми отношениями в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;

- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;

- оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдения за его деятельностью наличный уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;

- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиями образовательной организации;

- сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля);

- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник назначается приказом руководителя образовательной организации.

Возможные варианты программ педагогического наставничества.

Реализация программ педагогического наставничества осуществляется внутри формы взаимодействия «Учитель-учитель». Вариации программ могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами взаимодействия могут быть:

- «Новичок-мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Взаимодействие организуется через интерактивные формы проведения занятий (учебная презентация, работа в малых группах, лекция с заранее запланированными ошибками), совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий;

- «Зажатый-лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- «Физик-русисту», в течение которого происходит обмен навыками, необходимыми для развития метапредметных проектов и метакомпетенций;

- «Современный-опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;

- «Опытный предметник-неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог

оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого учителя, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

Период сопровождения молодого специалиста/педагогического работника завершается:

- его закреплением в образовательной организации и успешным включением его во взаимодействие с коллегами, администрацией, обучающимися и их родителями;
- улучшением качества работы наставляемого, его профессиональной успешностью;
- повышением уровня удовлетворенности собственной работой и улучшением психоэмоционального состояния, а также прохождением молодым специалистом аттестации на соответствие занимаемой должности.

В случае успешной реализации педагогического наставничества *результатом будет являться* высокий уровень включенности молодых специалистов/педагогических работников в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Среди оцениваемых результатов специалистов/педагогических работников:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах (группах);
- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

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. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

- защищать профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества;

- получать психологическое сопровождение;

- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности;

- разработать совместно с наставляемым план наставничества;

- выполнять этапы реализации программы наставничества.

Права наставляемого:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы;

- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;

- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;

- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

Для реализации программ наставничества в образовательных организациях *кураторы и наставники должны пройти подготовку по программам повышения квалификации* в Региональном центре наставничества.

Механизмы мотивации и поощрения наставников.

В целях оплаты труда кураторов, наставников в Положения об оплате труда образовательной организации вносятся показатели и индикаторы для выплат стимулирующего характера.

Мероприятиями по популяризации роли наставника могут быть:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

- создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте образовательной организации;

- создание на сайте методической копилки с программами наставничества;

- доска почета «Лучшие наставники»;

- награждение грамотами "Лучший наставник";

- Благодарственные письма;

- возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

Документы, регламентирующие наставничество

К документам относится настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества; приказ директора образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества; дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации; приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации; приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников, приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп», приказ «О проведении итогов мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»; протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.