

«Утверждаю»
Директор МАОУ СОШ № 41
О.И.Гоголина

пр. № 45/11 «25» сентября 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МАОУ ООШ № 41

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 41 (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 деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества в МАОУ СОШ № 41 (далее- Школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее – 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".

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

2. Основные понятия и термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2. 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 позицией участников.

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

2.4. 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.

2.5. 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.

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

2.7. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, 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.

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

2.9. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает фундамент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества в школе 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 МАОУ СОШ № 41.

3.2 Основными задачами школьного 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;
- ☐ проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- ☐ 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.

4. Организационные основы наставничества

4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы воспитательной работе.

4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора школы.

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

4.6 Наставляемым могут быть обучающиеся:

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

4.7 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, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8 Наставниками могут быть:

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

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

4.10 Участие наставника и наставляемых в целевой модели является добровольным.

4.11 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12 Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14 С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5.Реализация целевой модели наставничества.

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – студент» и тд.)

5.2 Представление программ наставничества по формам на педагогическом совете.

5.3 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.

5.4Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи –планировании.

6.Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

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

6.4Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7.Обязанностинаставника:

- ☐ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 41, определяющих права и обязанности.
- ☐ Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- ☐ Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определять векторы развития.
- ☐ Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- ☐ Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- ☐ Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- ☐ Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

- ☐ Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет 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.

8.Права наставника:

- ☐ Вносить на рассмотрение администрации школы 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.

9.Обязанности наставляемого:

- ☐ Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ СОШ № 41, определяющих права и обязанности.
- ☐ Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- ☐ Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- ☐ Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- ☐ 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.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- ☐ Мероприятия по популяризации роли наставника.
- ☐ Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- ☐ Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- ☐ Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+".
- ☐ Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- ☐ Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- ☐ Доска почета «Лучшие наставники».
- ☐ Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- ☐ Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

☐ Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

☐ К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

☐ Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 41

☐ Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

☐ Программа целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 41.

☐ Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ № 41.

☐ Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества.