

Принято

Утверждаю

Педагогическим советом

Директор МБОУ Приаргунская СОШ

Протокол № 3 от 21.12.2021г.

_____Золотовская Г.И.

«21» декабря 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в МБОУ Приаргунская СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве для педагогических работников и обучающихся (далее – Положение) разработано в соответствии с документами:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (в действующей редакции).

- Методологией (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 (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

- Методическими рекомендациями 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).

Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в образовательной организации (далее ОО, наставничество) и условия стимулирования педагогов ОО, осуществляющих наставничество (далее – Наставник), с учетом оценки результативности их деятельности.

1.2. Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов МБОУ Приаргунская СОШ.

Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

— улучшить показатели школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

— подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

— способствовать раскрытию личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

— обеспечить условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

— создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

— сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения, способное на комплексную поддержку ее деятельности.

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

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.

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

Наставляемый-учитель - участник программы наставничества, специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями, 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.

Наставляемый-ученик - участник программы наставничества, ученик школы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Эффективность работы наставника определяется по следующим критериям:

- Достижение целей системы наставничества (соотнесение и сравнение стратегических целей с полученными результатами).
- Мнение всех участников системы (анкетирование всех участников системы).
- Достижение сотрудниками требуемой результативности (статистика по средним срокам достижения сотрудниками результатов до внедрения системы наставничества и полученными подопечными показателями после применения программы).

- Соответствие профилю должности и поведенческие изменения (полученные результаты сравниваются с существующими профилями должностей и желаемыми стандартами поведения).
- Экономическая эффективность (реальная выгода от результатов внедрения системы наставничества).

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

2. Регламент деятельности по реализации целевой модели наставничества

2.1. Рабочая группа и её функции.

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МБОУ Приаргунская СОШ

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме.

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах по следующим формам:

- «учитель – учитель»;
- «ученик - ученик».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

Состав рабочей группы может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей). Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества 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.

2.2. Описание формы наставничества.

Целевая модель наставничества «ученик-ученик» направлена на оказание помощи ученикам начальных классов в юнармейских вопросах (2-11 классы).

Форматы взаимопомощи обучающихся:

— Опытный юнармеец – группе учеников начальной школы, только вступивших в ВВПОД «Юнармия»;

Наставничество по целевой модели «учитель – учитель» осуществляется педагогами, имеющими опыт педагогической работы 5 и более лет. Содействует профессиональному развитию молодых педагогов, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на высоком профессиональном уровне.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – педагогический работник со стажем работы до 3 лет, в том числе:

- выпускник профессиональной образовательной организации, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

Форматы взаимодействия: «опытный учитель – молодой специалист»; «опытный предметник – неопытный предметник».

Данная модель способствует успешному закреплению на месте работы молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, а также созданию комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МБОУ Приаргунская СОШ и проводится 1 раз в полгода.

Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через официальный сайт МБОУ Приаргунская СОШ.

2.3. Организация работы наставнических пар.

Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству на добровольной основе и утверждается приказом директора. Для организации работы наставнических пар составляется индивидуальный образовательный маршрут развития (ИОМ). В данном документе наставник и наставляемый самостоятельно определяют формы их совместной деятельности, содержание. Наставник (по мере необходимости) может информировать куратора о трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.

2.4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

Куратор назначается решением руководителя МБОУ Приаргунская СОШ.

Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

2.5. Этапы мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса 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 приведении встречи-планирования.

2.6. Структура индивидуального маршрута наставляемого и порядок утверждения.

Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) – структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Индивидуальный маршрут педагога оформляется в виде структурированной таблицы, в соответствии с требованиями образовательного стандарта.

Индивидуальный маршрут учеников-юнармейцев оформляется в виде структурированной таблицы в индивидуальной книжке, которая включает и достижения по разделам «Огневая подготовка», «Строевая подготовка», «Теоретическая подготовка», «Первая помощь пострадавшему»

2.7. Соглашение о взаимодействии между наставником и наставляемым.

Предмет соглашения: взаимное участие в реализации целевой модели наставничества; определение задач; выполнение обязанностей обеими сторонами по выполнению индивидуального образовательного маршрута.

2.8 Мониторинг наставника о выполнении индивидуального маршрута.

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, динамика практических навыков в овладении военного дела.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый. При необходимости сотруднику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства. Форма отчета разрабатывается образовательной организацией самостоятельно.

2.9 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 школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года».
- Создание рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Поощрение благодарственными письмами и памятными подарками наставников из числа обучающихся.

3. Права и обязанности.

3.1. В своей деятельности наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, решениями Педагогического совета школы, локальными актами Коллективным договором.

3.2. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный маршрут – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;
- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

3.3. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;

– привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

3.4. Наставляемый обязан:

– регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;

– выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;

– внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

3.5. Наставляемый имеет право:

– вносить предложения в индивидуальный маршрут обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;

– принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;

– в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;

– при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

4.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.