

Утверждаю
Директор МАОУ СОШ № 27
И.С.Адамович
Приказ № 90.1 от 15 июня 2020 г.



Положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 27

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Распоряжением Министерства Просвещения РФ от 25.12.2019 № 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».

1.2. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между данными участниками образовательной и трудовой деятельности.

1.3. Целью внедрения целевой модели 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 в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

1.4. Основными задачами школьного наставничества являются:

- улучшение показателей образовательной организации;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- обмен личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2. 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 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 - 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся".

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.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор (руководители методических объединений, в которых организуется наставничество), заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.

3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

3.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

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

3.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- прибывшие из других образовательных организаций;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, ученического коллектива.

3.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты, выпускники высших и средних специальных учебных заведений (в форме очного обучения), принятые в образовательное учреждение;
- выпускники педагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие заочное, очно – заочное обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- впервые принятые учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускники непедagogических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное, очно – заочное обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

- учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- учителя, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

3.8. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные на помощь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющие опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет по данному предмету;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- ветераны педагогического труда.

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

3.10. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

3.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

3.14. Наставник прикрепляется на срок не менее одного года.

3.15. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.

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

3.17. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

3.18. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

3.19. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного;
- письменным заявлением наставника об отказе от своих полномочий по иным причинам (в том числе, без указания причины).

4. Формы наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик».

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
оценка качества процесса реализации программы наставничества;
оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3. Мониторинг проводится куратором и наставниками один раз за период наставничества.

5.4. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки и баллы.

5.5. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение профессиональных целей и задач наставляемого педагога в период наставничества; формирование активной жизненной позиции обучающихся.

6. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности, Устава школы.
- 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.

7. Права наставника

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Проходить обучение с использованием федеральных, региональных, муниципальных программ, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности наставляемого

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности, Устава школы.
- Разработать совместно с наставником план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

9. 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.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

10.1. В организации могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате.

10.2. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, конференций наставников на школьном уровне; выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучшая пара», «Наставник+»; награждение грамотами «Лучший наставник» на уровне образовательной организации; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; предоставление наставнику возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества; об утверждении наставнических групп/пар, о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества; об утверждении программ и графиков обучения наставников;
- «дорожная карта» внедрения системы наставничества.