

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №15»
141364, Московская область, Сергиево - Посадский го,п.Скоропусковский, д.31
141357 Московская область, Сергиево-Посадский район, д.Березняки, д.102

СОГЛАСОВАНО

решением Управляющего совета
от _____ 2022г
Протокол № _____

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
от 11.01.2022 №1/3

***Положение о наставничестве
в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №15»
Сергиево-Посадского городского округа
Московской области***

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), во исполнение Федерального закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), Указа Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», Указа Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», распоряжения Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», 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, утверждённая 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), Приказа Управления образования Администрации Сергиево-Посадского городского округа Московской области №494 от 30.12.2021г.

1.2. Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №15» и условия стимулирования педагогов ОУ, осуществляющих наставничество (далее - Наставник), с учетом оценки результативности их деятельности.

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 наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. Виды наставничества: коучинг, репетиторство, менторство и собственно наставничество.

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

2.5. Наставляемый/молодой специалист - 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.

2.6. 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.

2.7. Куратор - сотрудник учреждения, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.8. Профессиональное педагогическое сообщество - группа определенным образом организованных людей, регулярно общающихся с целью обмена опытом и практиками, получения новых знаний и подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач.

3 . Цели и задачи наставничества

3.1. Целью программы наставничества (далее программы наставничества) является адаптация к исполнению профессиональных обязанностей, профессиональное становление и раскрытие профессионального, творческого, инновационного потенциала наставляемого, необходимые для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для поддержки и сопровождения, повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

3.2. Основными задачами программы наставничества являются:

- содействие профессиональному становлению и развитию профессиональной компетентности молодых специалистов;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала молодых специалистов, поддержка формирования и реализации плана индивидуального профессионального развития педагога;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения

квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- 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;
 - осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- формирование 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. Наставничество организуется на основании приказа по образовательному учреждению. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ руководителя образовательного учреждения об организации наставничества;
- индивидуальный план работы наставника с наставляемым;
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица;
 - программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование);
- соглашения между наставником и наставляемым;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов (объединений), либо других государственно-общественных органов образовательной организации, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- личные заявления наставников и наставляемых лиц.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.3. Формирование списка наставников и наставляемых осуществляется директором образовательного учреждения, куратором, педагогами, классными руководителями, педагогами дополнительного образования образовательного учреждения, располагающими информацией о потребностях будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть:

- молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями;
- специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации;
- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагоги - молодые специалисты, педагоги, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

- обучающиеся, имеющие неудовлетворительные образовательные результаты, дети с ограниченными возможностями здоровья, подростки, попавшие в трудную жизненную ситуацию, имеющие проблемы с поведением, не принимающие участие в общественной жизни школы.

4.5. Наставниками могут быть:

- опытные педагоги, имеющие профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонные к активной общественной работе, лояльные участники педагогического и/или школьного сообществ. Обладают лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.
- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательной, спортивной, творческой деятельности и адаптационных вопросах;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов, общественной жизни образовательной организации;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей образовательной организации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ветераны педагогического труда.

Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

4.6. 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).

4.7. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом.

4.10. С наставниками, которые могут быть приглашены 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 образовательной организации и учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «опытный педагог - молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- взаимодействие «лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- взаимодействие «педагог-новатор - консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы»

овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- взаимодействие «опытный предметник - неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.);

- взаимодействие «Учитель (педагог) - ученик» - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

- взаимодействие «Ученик - ученик» - обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательной, спортивной, творческой деятельности и адаптационных вопросах;

- взаимодействие «Работодатель - ученик» - сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров.

5.2. Форма наставничества «учитель - учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. 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 наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7 .Обязанности наставника

7.1. Знать законодательство в сфере образования, локальные нормативные акты, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. 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.

7.4. 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 и

ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в образовательном учреждении, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8 .Права наставника.

8.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение, повышать квалификацию. Получать психологическое сопровождение. Участвовать (по желанию) в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9 .Обязанности наставляемого.

9.1. Разработать совместно с наставником план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10 .Права наставляемого.

10.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя образовательного учреждения.

11 .Механизмы мотивации и поощрения наставников.

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

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

- проведение муниципального, школьного конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник».

11.2. Поддержка системы наставничества через школьный сайт, создание специальной рубрики «Наши наставники», методической копилки с программами наставничества.

11.3. Награждение школьными и муниципальными грамотами «Лучший наставник»; Благодарственные письма в организации наставников.

11.4. Образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода).

11.5. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся вопросов развития образовательной организации.

12 . Документы, регламентирующие наставничество.

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение,
приказ управления образования о внедрении целевой модели наставничества,
- положение о программе наставничества в образовательном учреждении,
- приказ руководителя образовательного учреждения об организации наставничества,
- дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательном учреждении,
- приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательном учреждении,
- индивидуальный план работы наставника с наставляемым,
- отчеты о деятельности наставника и наставляемого лица,
программа мониторинга результатов деятельности программы наставничества (анкетирование),
- приказ об утверждении плана работы, приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»,
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»,
протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества, - соглашения между наставником и наставляемым, - личные заявления наставников и наставляемых.