

СОГЛАСОВАНО:

Решением педсовета
от «24» марта 2022 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Белоозерской ООШ филиала
МБОУ Новоалтатской СОШ



Самойлова С.И.

Приказ № 15 от «24» марта 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе наставничества
в Белоозерской ООШ филиала МБОУ Новоалтатской СОШ

1. Общие положения

Положение о наставничестве в Белоозерской ООШ филиала МБОУ Новоалтатской СОШ (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ (ст. 10), региональной целевой моделью наставничества, утвержденной приказом МОКК от 30.11.2020 № 590-11-05 и направлено на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Положение определяет цель, задачи, структуру, содержание и порядок организации деятельности наставников в муниципальной системе образования.

Целью внедрения целевой модели наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего и дополнительного образования, профессионального роста педагогических работников разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Шарыповского муниципального округа.

Задачи целевой модели наставничества:

- улучшить показатели образовательных учреждений в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- создать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;
- создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, сохранения числа педагогов, закрепившихся в профессии;
- создать среду эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

Участие в наставничестве не должно наносить ущерб основной деятельности участников.

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

2.3. Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в

достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделить опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

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. В конкретных формах наставничества наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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

2.6. Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого;

2.7. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

3. Организационная структура наставничества

3.1. Внедрение механизмов наставничества требует разработки Положения о наставничестве, Программ(ы) наставничества, локальных нормативных актов, регламентирующих организацию наставничества на муниципальном уровне, в образовательной организации.

Структура Положения о наставничестве включает:

- описание форм наставничества;
- права, обязанности и задачи наставников, наставляемых, кураторов и законных представителей наставляемых, в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе;
- процедуры отбора и обучения наставников;
- процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых);
- процесс закрепления наставнических пар;
- формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества;
- формы и условия поощрения наставника; критерии эффективности работы наставника;
- условия публикации результатов программы наставничества на сайте образовательной организации и организаций-партнеров;
- форма соглашения между наставником и наставляемым, а также законными представителями наставляемого в случае, если участник программы несовершеннолетний;
- формы согласий на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

3.2. Куратором наставнических программ может выступать специалист, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программе наставничества.

Функции куратора в муниципалитете могут выполняться специалистами управления образования, в общеобразовательной организации выполнять заместитель директора по УВР, школьный психолог, педагог - организатор, 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 их работу;
- организует обратную связь и финальное мероприятие программы;
- формирует итоговый аналитический отчет о реализации наставнической программы.

3.3. Наставниками могут выступать административные и педагогические работники образовательного учреждения, обучающиеся 6-9 классов, работодатель/профессионал.

За каждым наставником закрепляется определенное направление деятельности, в котором он имеет положительный опыт и высокие результаты и по которому осуществляет наставничество.

Наставник выполняет функции наставничества в отношении наставляемых, работающих в любой образовательной организации, расположенной на территории Шарыповского муниципального округа, и нуждающихся в методической помощи и психолого-педагогической поддержке в процессе выполнения своих функциональных обязанностей.

3.4. Наставники могут объединиться в сообщество наставников, создать Совет наставников, любой другой орган, обеспечивающий организацию и координацию их деятельности, обучение, обмен опытом осуществления наставничества.

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

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор программы.

4. Программы наставничества и формы их реализации

Наставничество осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации.

Временные рамки наставничества определяются программой наставничества исходя из заданной проблемы.

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

Наставничество осуществляется в направлениях:

- наставничество обучающихся в общеобразовательных учреждениях;
- педагогическое наставничество;
- наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

4.1. Программы по наставничеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях могут быть направлены на решение проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;

- низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;
- высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия перспектив будущего и качественной поддержки;
- проблемы адаптации в учебном коллективе;
- психоэмоциональные затруднения, низкая мотивация к обучению обучающихся с ОВЗ;
- другие.

4.1.1. Наставляемым в данном направлении является обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17 лет.

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 (повышения квалификации) по программам наставничества.

4.1.2. Функции наставника в общеобразовательном учреждении могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяется содержанием наставнической программы.

4.1.3. 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;
- проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставником может быть обучающийся - школьник 6-9 классов, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

4.1.4. 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 программы наставничества, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

4.1.5. Программы наставничества и формы взаимодействия

«Педагог-ученик» - форма взаимодействия обучающихся общеобразовательной организации и педагогов образовательной организации, при которой педагог оказывает весомое влияние на наставляемого, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

«Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших

классов средней школы и представителя предприятия, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одного общеобразовательного учреждения, 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.

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества для обучающихся в общеобразовательных учреждениях:

- включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;
- разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;
- организация профессиональных проб и профессиональной деятельности;
- организация ролевых игр/ситуаций;
- организация совместного кейса;
- организация совместного выполнения поручения.

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, в рамках проекта «Билет в будущее»

4.2. Педагогическое наставничество

Программы по педагогическому наставничеству могут быть направлены на решение проблем педагогов:

- трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей (коммуникативной, методической, общих метапредметных компетентностей, психологических);
- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Наставляемым в педагогическом наставничестве является молодой специалист, педагогический работник, имеющий необходимость в профессиональном развитии.

Как правило наставниками назначаются педагогические работники обладающие следующими профессиональными и личностными качествами: имеют высшее образование, опыт работы не менее 10 лет, высшую\первую квалификационную категорию, преемственность образовательных результатов детей при переходе из класса в класс (для предметника),

соответствие детских образовательных результатов по итогам независимых оценочных процедур годовым отметками и их высокий уровень (для предметника). Дополнительно учитываются наличие опыта работы в качестве заместителя директора по учебно-методической работе, руководство школьными или районными методическими объединениями, методиста, участие в инновационной деятельности. Личностные качества, наличие мотивации к наставничеству, умение вступать в эффективную и доверительную коммуникацию, бесконфликтность.

4.2.1. Наставник выполняет следующие действия:

- выстраивает знакомство наставляемого с образовательным учреждением, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовым отношениям в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей;
- наблюдает профессиональную деятельность наставляемого;
- оформляет профиль наставляемого, оценивает путем наблюдения за его деятельностью уровень профессиональных компетенций;
- разрабатывает на основании профиля совместно с наставляемым индивидуальную программу наставничества;
- сопровождает наставляемого в программе;
- оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

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

4.2.2. Основными вариантами взаимодействия могут быть:

«Новичок-мастер» - вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

«Зажатый-лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка, 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).

4.2.3. Наставник имеет право:

- осуществлять методическую помощь по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника в определенные сроки; требовать от молодого педагогического работника выполнения указаний по вопросам, связанным с его профессиональной деятельностью;

- ходатайствовать перед руководством о создании условий, необходимых для нормальной трудовой деятельности молодого педагогического работника; принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой молодого педагогического работника, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;

- с согласия руководителя привлекать для организации методической помощи по повышению профессионального мастерства молодого педагогического работника других

педагогических работников;

- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры молодого педагогического работника.

4.2.4. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за оказание методической помощи молодому педагогическому работнику, связанной с трудовой деятельностью в образовательной организации.

Показателем оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач педагогическим работником в период наставничества, адаптация молодого педагогического работника.

4.2.5. Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- выходить с ходатайством о смене наставника.

4.2.6. Наставляемый обязан:

- знать нормативные акты, регламентирующие его профессиональную деятельность, особенности деятельности образовательного учреждения, функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками; исполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

Положительным результатом педагогического наставничества может быть:

- 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 подшефных наставляемым классах (группах);

- рост числа ситуаций конструктивного взаимодействия с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

4.3. Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

Программы в этом направлении могут быть направлены на решение проблем:

- ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимися, способствующей успешной самореализации в рамках школьной программы, не предполагающей индивидуальной работы;

- отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;

- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития, карьерных и иных возможностей;

- отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов до «успешного стартапа»;

- проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах;

- конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;

- низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;

- высокий порог вхождения в программы развития талантливых школьников;
- другие.

4.3.1. Наставляемым в данном направлении является обучающийся организации дополнительного образования в возрасте 10-17 лет, в том числе с особыми образовательными потребностями.

4.3.2. Наставниками могут быть обучающиеся организации дополнительного образования детей, обучающиеся профессиональной образовательной организации, педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники предприятий и организаций любых форм собственности.

4.3.3. В ходе реализации программ наставничества с обучающимися организации дополнительного образования возможны формы взаимодействия:

- «Педагог-ученик»
- «Ученик-ученик»
- «Студент-ученик»
- «Работодатель/профессионал-ученик».

Возможные виды программ:

- программы, предусматривающие проектную деятельность, разработку и реализацию успешных стартапов, грантовую поддержку;
- программы, предусматривающие встречи, консультации, тренинговые мероприятия, формирующие самостоятельный выбор обучающимися векторов творческого и карьерного развития.

5. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Результатом успешной реализации программы наставничества в данном направлении может являться:

- повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
- создание устойчивого партнерства представителей предприятий, предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой проектов и образовательных инициатив;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов, в том числе стартап-проектов;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

- Стимулирование кураторов и наставников.

Система мотивации состоит из:

- уровня постановки задач, когда наставнику озвучивается проблема, которую требуется решить;
- самостоятельности, когда наставник сам выбирает шаги, которые необходимо предпринять, и сам определяет промежуточные результаты, по которым можно будет отследить решение проблемы;
- материальной мотивации, которая может быть связана с результатами наставляемых.

Руководитель образовательной организации поощряет работников, добросовестно исполняющих функции по наставничеству в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников образовательной организации. Поэтому в целях материального поощрения наставника с момента выхода приказа о его назначении по возможности устанавливается либо ежемесячная надбавка к заработной плате, либо единовременная выплата по результатам работы. Размер надбавки может изменяться в

соответствии с качеством выполнения наставником возложенных на него обязанностей.

Нематериального стимулирования:

- поощрение грамотами, благодарностями;
- популяризация роли наставника среди образовательных и общественных организаций, размещение информации о внедрении программы наставничества, о ее результатах, успешные истории взаимодействия наставника и наставляемого на школьном сайте, СМИ;
- конкурс Лучшего Наставника;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях подобного рода);
- иные преимущества, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

6. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

Целями данного направления мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;
- развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально - личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг осуществляется МКУ УО ШМО, образовательным учреждением, реализующей программу наставничества.