

Приложение № 2
К приказу МАОУ СОШ № 35
им. А.А.Лучинского
пгт. Новомихайловский
от 30.12.2020 г. №188

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского
пгт. Новомихайловский МО Туапсинский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в МАОУ СОШ № 35 им. А. А. Лучинского пгт. Новомихайловский (далее - Положение) разработано в соответствии:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Распоряжением министерства образования Российской Федерации №Р-145 от 25 декабря 2019 года «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»;

- Приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09 ноября 2020 года № 2986 «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

- Приказом управления образования администрации МО Туапсинский район от 19 ноября 2020 года «843«О внедрении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» приоритетного 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 требования

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

2.5. 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.

2.6. Куратор – сотрудник Школы, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МАОУ СОШ № 35 им. А. А. Лучинского пгт. Новомихайловский.

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

2.9. Метакомпетенции – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

2.10. Тьютор – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью 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, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- 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;
- ускорение процесса профессионального становления молодого учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский.

4.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе, назначаемый приказом директора МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский.

4.3. Руководители школьных творческих лабораторий МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский являются помощниками куратора при формировании базы наставников и наставляемых.

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

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями, иными лицами МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся – будущих участников программы.

4.6. 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;
- ветераны педагогического труда;
- родители обучающихся – активные участники родительских комитетов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров.

4.7. Наставляемыми могут быть:

- молодые специалисты, впервые принятые на должность учителя, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие 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);
- учителя, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.п.;
- учащиеся, проявившие выдающиеся способности и готовые развивать их;
- учащиеся, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты и нуждающиеся в поддержке;
- учащиеся с ограниченными возможностями здоровья;
- учащиеся, попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- учащиеся, имеющие проблемы с поведением.

4.8. Руководители школьных методических объединений (ШТЛ) МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский фактически становятся старшими наставниками (кураторами) среди педагогов своего

ШТЛ и подбирают наставников из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее трёх лет.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МАОУ СОШ № 35 им. А.А.Лучинского пгт. Новомихайловский в целом и от потребностей участников образовательных отношений – педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставников и наставляемых в Целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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 на добровольной основе и утверждается приказом директора Школы.

4.13. За одним наставником закрепляется не более двух наставляемых.

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

4.15. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу, в другое учреждение подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного и т.д.

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: «Ученик - ученик», «Учитель - ученик», «Учитель - учитель», «Руководитель- руководитель».

5.2. Представление программ наставничества, выбранных педагогическим коллективом исходя из образовательных потребностей школы, происходит на методическом совете ШТЛ, ученической конференции и 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.
- 5.4.** Количество встреч наставник - наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи планирования.
- 5.5.** Реализация Целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

- 6.1.** Мониторинг процесса реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных её элементов.
- 6.2.** Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно - личностного роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3.** Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
- 6.4.** Мониторинг проводится и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности и права наставника

- 7.1.** Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 7.2.** Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны, определить вектор развития.
- 7.3.** Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимобогащения и открытого диалога.
- 7.4.** Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать достижение наставляемого.
- 7.5.** Разрабатывать совместно с наставляемым План профессионального, личностного становления, давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения, контролировать работу.
- 7.6.** Оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами развития личностного роста, умению выявлять и устранять допущенные ошибки в работе;
- 7.7.** Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

7.8. Вести дневник работы наставника и периодически информировать членов методического объединения (ШТЛ) о процессе и результатах труда наставнической деятельности;

7.9. Подводить итоги наставнической программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.10. Вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.11. Знакомиться с жалобами и другими документами, опережающими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.12. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

7.13. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах различного направления.

8. Обязанности и права наставляемого

8.1. Разработать совместно с наставником план наставничества.

8.2. Выполнить этапы реализации программы наставничества.

8.3. Вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.4. Выполнять план личностного становления в установленные сроки;

8.5. Вести портфолио и отражать в нем результаты своей работы.

8.6. Постоянно работать над повышением мастерства, овладевать практическими навыками в своей деятельности.

8.7. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

8.8. Учится у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

8.9. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах различного направления.

8.10. Совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень.

8.11. Периодически отчитываться перед наставником о своей работе.

8.12. Защищать свои интересы самостоятельно или через представителя.

9. Руководство работой наставника

9.1 Контроль работы наставников и их деятельности возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе (далее куратора).

9.2. Непосредственную ответственность за работу наставников с наставляемыми несут председатели школьных методических объединений (ШТЛ).

Руководитель школьного методического объединения (ШТЛ) обязан:

- рассмотреть на заседании школьного методического объединения индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и наставляемых;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;

- заслушать и утвердить на заседании методического объединения отчеты наставляемого и наставника и представить их куратору.

10. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский о внедрении и организации Целевой модели наставничества;
- Дорожная карта реализации Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский на 2021-2024 гг;
- Программа Целевой модели наставничества МАОУ СОШ № 35 им. А.А. Лучинского пгт. Новомихайловский на 2021-2024 гг;

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение конференций, фестивалей, вебинаров на школьном, районном уровнях;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специального раздела «Наставничество» на школьном сайте, содержащим документы, методические разработки, программы наставничества и др.;
- поощрение наставников грамотами и благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.

Директор МАОУ СОШ № 35
им. А.А. Лучинского
пгт. Новомихайловский



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Л.Е. Янченко'.

Л.Е. Янченко