

Согласовано:
Педагогический совет
Протокол №2 от 16.09.2022г

Утвержден: В.А. Золотарев
директор МБОУ «Карапсельская СОШ № 13»
приказ № от 16.09.2022г



Управляющий совет
МБОУ «Карапсельская СОШ № 13»
Протокол №1 от 09.09.2022г

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
в МБОУ «Карапсельская СОШ № 13»

с. Карапсель

2022г

1. Общие положения

2. Настоящее Положение о наставничестве МБОУ «Карапсельская СОШ № 13» разработано в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства Просвещения РФ от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений и деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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.

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

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

Активное слушание-практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг-проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства

в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга-кибербуллинга, травля в социальных сетях.

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

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

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

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в школе 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 (далее-педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

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 за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программы наставничества;
- Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- Формирование баз данных 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. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора.

4.5. Формирование баз данных наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавших в трудную жизненную ситуацию;
- имеющих проблемы с поведением;
- не принимающими участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодых специалистов;
- находящихся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящихся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающими овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.8. 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;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
- родители обучающихся – активных участников родительских или управляющих советов;
- ветераны педагогического труда;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт.

4.9. 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).

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

4.11. Формирование наставнических пар (групп) осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.12. С наставниками, приглашенными 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 школы, рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый.

- проведение первой организационной, встречи наставника и наставляемого;
- диагностика дефицитов наставляемого;
- составление маршрута (плана, профиля) деятельности наставничества;
- реализация плана наставничества;
- рефлексия результатов реализации плана наставничества.

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 наставничестве и (или) отдельных элементах

программы.

6.2. Мониторинг реализации программы, плана, профиля наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программ наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов;

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества происходит на входе и выходе реализуемого плана.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Карапсельская СОШ № 13» определяющих права и обязанности

- разработать совместно с наставляемым план (профиль) наставничества;
- помогать наставляемому знать свои слабые и сильные стороны;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу в будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия;
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- оказывает 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.

8. Права наставника

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

8.2. защищать профессиональную честь и достоинство.

8.3. знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.4. Проходить обучение с использованием федеральных программ.

8.5. Получать психологическое сопровождение.

8.6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Карапсельская СОШ № 13» определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставником план, профиль наставничества.

9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

- 10.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 10.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 10.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 10.4. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизм мотивации и поощрения наставников

- 11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:
 - организация и проведение форумов, фестивалей, конференций на различных уровнях;
 - создание вкладки «Наставничество» на сайте школы;
 - награждение наставников на различных уровнях;
 - предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Документы, регламентирующие наставничество

- 11.1 Положение о наставничестве МБОУ «Карапсельская СОШ № 13».
- 11.2. Программа целевой модели наставничества МБОУ «Карапсельская СОШ № 13».
- 11.3. Приказ директора школы о создании рабочей группы (пары) по наставничеству.
- 11.4. Куратором наставничества по школе является заместитель директора по УВР.
- 11.5 План (профиль) наставничества.