

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Школы №97

И.А. Улитин

Приказ № 185/97
от 08.06.2023



Положение о наставничестве

Красноярский край
г. Железногорск
2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Средняя школа №97»¹ разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Целевая модель наставничества Школы, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» 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 термины

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

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 и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

2.5. 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.

2.6. Кураторы - сотрудники школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

¹ Далее –«Школа».

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в образовательной организации является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов Школы.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

3.2.1. разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

3.2.2. разработка и реализация программ наставничества;

3.2.3. реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

3.2.4. инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

3.2.5. осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

3.2.6. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в Школе;

3.2.7. формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

3.2.8. 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 в Школе организуется на основании приказа директора Школы.

4.2. Сопровождение программы наставничества осуществляет назначенный приказом директора школы куратор из числа заместителей директора школы по учебно-воспитательной работе или руководителей школьных методических объединений.

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 директором школы, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.

4.6 Наставляемыми могут быть педагоги:

4.6.1. молодые специалисты;

4.6.2. находящиеся в состоянии эмоционального выгорания,

хронической усталости;

4.6.3. находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

4.6.4. желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7 Наставниками могут быть:

4.7.1. педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

4.7.2. ветераны педагогического труда.

4.8 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений.

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

4.10 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных.

4.11 Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.12 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.13 С наставниками, приглашёнными 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 в целевой модели наставничества рассматриваются в форме наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель – студент».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель», «Учитель - студент» на педагогическом совете.

5.3. Комплекс мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый осуществляется согласно плану работы.

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

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении 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 её элементах.

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится наставниками 2 раза за период наставничества.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

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

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

7.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определять векторы развития.

7.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.6. Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого, указывать на риски и противоречия.

7.7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7.8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.

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

7.10. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчёта 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 Школы, определяющих права и обязанности.
- 9.2. Разработать совместно с наставником план 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. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 10.3. Участвовать в школьных, региональных и Всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.4. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- 11.1. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- 11.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 11.3. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара»;
- 11.4. Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- 11.5. Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- 11.6. Создание доски почёта «Лучшие наставники».
- 11.7. Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- 11.8. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Школы.