

Рассмотрено на педагогическом совете протокол № 3 от 06.11.2020 г.

Утверждаю _____ директор МБОУ ООШ № 15 Ю.Д. Скорописенко приказ № 82 от 20.11.2020 г.

Положение о наставничестве

1. Область применения

Настоящее Положение о наставничестве устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества (далее - ЦМН) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа № 15» (далее – МБОУ ООШ № 15).

Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в части наставничества.

2. Нормативная база

Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;
- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950-р.;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка» Национального проекта «Образование»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;
- Устав МБОУ ООШ № 15;
- распоряжение Губернатора Кузбасса от 08.04.2020 № 38-рг «О внедрении 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»;
- приказ Министерства образования и науки Кузбасса № 782 от 17.04.2020 г. «О внедрении в Кемеровской области – Кузбассе целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по

общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования».

3. Термины, определения, сокращения

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

куратор - сотрудник МБОУ ООШ № 15, который отвечает за внедрение ЦМН и организацию всех этапов программы наставничества (далее - ПН);

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

наставляемый – участник ПН, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

наставник - участник ПН, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков, предоставление молодым людям помощи и совета от более опытных и знающих людей, оказание поддержки в социализации и взрослении, формирование у них жизненных ценностей и позитивных установок;

программа наставничества (ПН) - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов;

форма наставничества - способ реализации ЦМН через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников;

целевая модель наставничества (ЦМН) - система структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих поэтапную реализацию программ наставничества и роль участников, организующих эти этапы; регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества в МБОУ ООШ № 15.

4. Цель, задачи, планируемые результаты

4.1. Цель реализации ЦМН в МБОУ ООШ № 15: оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала обучающегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации.

4.2. Задачи реализации ЦМН в МБОУ ООШ № 15:

- создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;
- 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;
- выявление обучающихся, оказавшихся в сложной жизненной ситуации; привлечение желающих (обучающихся и педагогов муниципальной образовательной организации) получать поддержку наставников; выявление и привлечение потенциальных наставников; формирование базы данных наставников и наставляемых;

- проведение внутреннего мониторинга реализации программ наставничество;
 - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.
- 4.3. Планируемые результаты реализации ЦМН:
- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в новом учебном коллективе;
 - повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
 - развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
 - формирование активной гражданской позиции наставляемого;
 - позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
 - построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов разных поколений.

5. Организационные основы наставничества

- 5.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе;
- 5.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы;
- 5.3. Реализация программы наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставников и базой наставляемых;
- 5.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков, будущих участников программы;
- 5.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:
- проявившие выдающиеся способности,
 - демонстрирующие образовательные результаты,
 - с ограниченными возможностями здоровья,
 - попавшие трудную жизненную ситуацию,
 - имеющие проблемы с поведением,
 - не принимающие участия в жизни школы, отстранённые от коллектива.
- 5.6. Наставляемыми могут быть педагоги:
- молодые специалисты,
 - находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости,
 - находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы,
 - желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями,
- 5.7. Наставниками могут быть:
- обучающие, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании своего личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы;
 - выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы,

- родители обучающихся (законные представители), активные участники родительского комитета,
- ветераны педагогического труда.

5.8. База наставников и база наставляемых может меняться в зависимости от потребностей МБОУ ООШ № 15 в целом и потребностей участников образовательных отношений: обучающихся, педагогов, родителей (законных представителей);

5.9. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества осуществляется на добровольной основе;

5.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников;

5.11. Формирование наставнических пар /групп осуществляется после знакомства с программой наставничества;

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

5.13. С наставниками, приглашёнными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

6. Реализация целевой модели наставничества

6.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель»»

6.2. Представление программ наставничества в формах «ученик-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель» происходит на педагогическом совете, совете учреждения, общешкольном родительском собрании;

6.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник-наставляемый:

- проведение первой организационной встречи наставника с наставляемым;
- проведение второй пробной рабочей встречи наставника с наставляемым;
- проведение встречи- планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым;
- регулярные встречи наставника и наставляемого;
- проведение заключительной встречи наставника и наставляемого;
- реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года;
- количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при встрече- планировании.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения информации о программе наставничества и/или отдельных её элементах;

7.2. Мониторинг реализации программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

- 7.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы проходит на «входе» и «выходе» реализации программы;
- 7.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за весь период наставничества: промежуточный и итоговый;
- 7.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

8. Обязанности наставника

- Знать требования законодательства сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ООШ № 15;
- Участвовать в разработке совместно с наставляемым плана наставничества;
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- Не навязывать наставляемому своё мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку;
- Подводить итоги программы наставничества с формированием отчёта о проделанной работе с предложениями и выводами.

9. Права наставника

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Защищать профессиональную честь и достоинство;
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- Проходить обучение с использованием федеральных программ;
- Получать психологическое сопровождение;
- Участвовать в муниципальных, региональных конкурсах наставничества.

10. Обязанности наставляемого

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ ООШ № 15;
- Участвовать в разработке совместно с наставником плана наставничества;
- Выполнять этапы реализации программы наставничества;

11. Права наставляемого

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя.

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников

- Мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» , методической копилки на школьном сайте;
- награждение школьной грамотой «Лучший наставник»;
- благодарственные письма родителям наставника из числа обучающихся