

Принято
решением педагогического совета
МБОУ СОШ №8 им.А.Ф.Романенко
от 31.08.2020 г. протокол № 1



Положение
о внедрении целевой модели наставничества
в МБОУ СОШ № 8 им. А.Ф.Романенко

Общие положения

1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24 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» и распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 24 августа 2020 года № 176-р «О внедрении 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».

1.1. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 8 им. А.Ф.Романенко, осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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

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.

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 школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

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

1. Цели и задачи наставничества

1.1. 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 в возрасте от 6 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательной организации.

1.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

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;
инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
формирования 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.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

2.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.

2.3. Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

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

2.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

2.6. Наставляемым могут быть обучающиеся:
проявившие выдающиеся способности;
демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
с ограниченными возможностями здоровья;
попавшие в трудную жизненную ситуацию;
имеющие проблемы с поведением;
не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

2.7. 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 и т.д.

2.8. 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;

родители обучающихся – активные участники родительских советов;

выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

ветераны педагогического труда.

2.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

2.10. Участие наставника и наставляемых в Целевой модели основывается на добровольном согласии.

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

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

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

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

3. Реализация Целевой модели наставничества

3.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в Целевой модели наставничества рассматриваются пять форм наставничества: «Ученик – ученик», «Студент-ученик» «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Учитель-ученик».

3.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Учитель-ученик»,

«студент-ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

3.3. 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.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

4. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

4.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

4.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

4.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

4.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками – текущий один раз в квартал нарастающим итогом и два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

4.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

5. Обязанности наставника

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ № 8 им. А.Ф.Романенко, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

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

Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

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

Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет 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.

6. 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, программ дополнительного образования, Школы наставничества.

Получать психологическое сопровождение.

Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

7. Обязанности наставляемого

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ № 8 им. А.Ф.Романенко, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Выполнять этапы реализации программы наставничества.

8. 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.

Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+";

Поддержка системы наставничества через СМИ.

Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.

Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

Награждение грамотами "Лучший наставник"

Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

10. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

настоящее Положение;

приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества; целевая модель наставничества в МБОУ СОШ № 8 им. А.Ф.Романенко.

«Дорожная карта» внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ № 8 им. А.Ф.Романенко.

приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 8 им. А.Ф.Романенко .

приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.

приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».

приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»

протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.