

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение-
средняя общеобразовательная школа № 7 имени Г.К. Жукова
муниципального образования город Армавир Краснодарского края

Утверждено
решением педагогического совета
Протокол № 8 от «28» мая 2021г.
Председатель педагогического совета
МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова
_____ Р.Ю. Шаламов

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МАОУ СОШ №7
имени Г.К. Жукова
муниципального образования город Армавир
Краснодарского края

2021 год

1. Общие положения (термины и понятия)

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, порядок внедрения реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательными программам основного общего образования (далее – Положение) в образовательной организации, права и обязанности наставников и наставляемых, куратора Программы наставничества.

1.2. Положение утверждено в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019 г., а также в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимопольное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист ОО, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции – «гибкие» навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и

саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

2. Цель и задачи

2.1.Целями наставничества являются повышение уровня подготовки обучающихся, передача опыта (знаний, умений и навыков), обеспечение оптимального использования времени и ресурсов, обучение наиболее рациональным приемами методам работы для достижения обучающимися высокого уровня подготовки по образовательным программам в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами нового поколения.

2.2.Задачами наставничества являются:

-комплексное освоение обучающимися различных видов деятельности в рамках освоения образовательных программ, формирование компетенций, приобретение необходимых умений и опыта практической работы за счёт ознакомления современными методами и приёмами труда, передачи наставниками своего профессионального опыта;

-повышение уровня образования и навыков выпускников МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова;

-установление и расширение деловых контактов, способствующих повышению мотивации обучающихся к освоению образовательных программ и постоянному саморазвитию;

-содействие достижению обучающимися высокого качества труда (в том числе учебного);

-подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

-раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

-создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

-создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

3. Формы наставничества

Исходя из образовательных потребностей МАОУ СОШ имени Г.К. Жукова, формами наставничества являются: «Учитель – ученик» «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».

Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией. Наставничество может быть как индивидуальное

(направленное на одного обучающегося), так и групповое (направленное на группу обучающихся).

3.1. Система наставничества в МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова реализуется через организацию работы в наставнических группах (по выбору) по следующим **формам**:

1) «учитель – ученик»: взаимодействие педагогов (учитель) и обучающихся (ученик).

Целями такой формы наставничества являются:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
- адаптация в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций;
- создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры;
- разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

2) «учитель – учитель»: лицо, в отношении которого осуществляется наставничество – педагогический работник со стажем работы менее 3 лет, в том числе выпускник образовательной организации высшего образования, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей. Наставник в данном случае – педагог, назначенный ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставничество МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова. Цель данной формы - разносторонняя поддержка для успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня и поддержка нового сотрудника при смене его места работы, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

3) «ученик-ученик»: как одна из форм взаимопомощи обучающихся в ситуациях: мотивированный ученик - ученику, испытывающему затруднения в учебе; активный ученик - пассивному ученику; равный - равному (обмен достижениями). Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения. Среди основных задач взаимодействия наставников с наставляемыми помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий внутри школы,

формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников. Школьное сообщество предполагает активное сотрудничество, связь учеников и учителей в процессе творческого решения всех проблем- от образовательных до поведенческих. Школьное сообщество благодарных выпускников – реальный и эффективный способ создания нового климата в школе, в него входят выпускники разных лет, испытывающие потребность оказать разностороннюю поддержку своей школе, её учителям и обучающимся.

3.2. Организация работы по данным формам в каждой наставнической группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

3.3. Наставник пишет заявление на имя директора школы о желании осуществлять наставничество над обучающимися.

3.4. При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется согласие на обработку персональных данных (Приложение № 1) и соглашение между наставником и наставляемым (Приложение № 2), копия данного соглашения хранится в МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова. В случае, если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно - методической работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. 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 направления наставничества.

4.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие отличительные способности в учебе, конкурсных мероприятиях;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

- имеющие проблемы с поведением;

- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

4.6.

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 и т.д.

4.7. Наставниками могут быть:

-педагоги и специалисты школы, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы,

- обучающиеся, проявившие отличительные способности в учебе, конкурсных мероприятиях

4.8.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).

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

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

4.11.Формирование наставнических групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

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

5.Функции куратора реализации Целевой модели наставничества

5.1. Куратор назначается решением руководителя МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова.

5.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова.

Также куратором может стать представитель организации – партнера, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся с предоставлением справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Куратор выполняет следующие задачи:

– сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

– организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;

– контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, реализации Целевой модели наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

6. Порядок отбора кандидатур наставников

6.1. Формы «Учитель - учитель», «Учитель-ученик»

6.1.1 Заместители директора выбирают наставников из наиболее подготовленных специалистов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных производственных достижений;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стабильные результаты в работе;
- способность и готовность делиться имеющимися знаниями и умениями, накопленным опытом и профессиональным мастерством;
- стаж профессиональной деятельности не менее 3-х лет;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и норм охраны труда.

6.1.2. Замена наставника производится приказом руководителя в случаях:

- продолжительного отсутствия наставника;
- изменения должности работы наставника;
- увольнения наставника из организации;
- отказа наставника от работы с наставляемым.

6.2. Форма «Ученик-ученик»

6.2.1 Наставник-активный ученик старше 15 лет, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад, соревнований. Лидер класса\школы, принимающий активное участие в общественной деятельности.

6.2.2. Наставляемый – обучающийся, показывавший неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением. Не принимающий участие в жизни школы, отстранённый от коллектива. Это может быть ученик с особыми образовательными потребностями, например, увлечённый особым предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке. Это может быть класс, с обучающимися которого проводят работу волонтеры.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план (Приложение № 3) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;

- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;
- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

7.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

8.2. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

9.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;

-оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

9.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

9.4. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач наставляемым в период наставничества (или испытательного срока).

Показателями могут быть:

- увеличение процента качества по итогам обучения;
- увеличение числа участников в конкурсных мероприятиях различного уровня;
- оценка работы наставника руководством организации;
- уровень удовлетворённости наставников и наставляемых участием в программе наставничества.

9.5. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

9.6. Наставническая деятельность оценивается по ее завершении аттестационной комиссией (которая создается на основании приказа директора МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова).

9.7. *Организация контроля и оценки*

Форма контроля	периодичность	Способы отчетности
Текущий контроль	декабрь	Совещание при руководителе по вопросу о реализации программы
Итоговый контроль	май	На педагогическом совете, посвященном теме наставничества.

9.8. *Показатели и критерии оценки результативности программы наставничества*

Показатель	На дату начала действия программы	На дату подведения итогов реализации программы
1. Наличие мотивированных запросов от представителей образовательной организации на работу наставников		
1.1. Количество обучающихся, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.2. Количество молодых специалистов, подавших «запрос на помощь наставника»		
1.3. Количество учителей, подавших		

запрос на работу в наставляемых группах в качестве наставника		
2. Результативность взаимодействия наставнических групп		
<i>Качественные результаты</i>		
2.1 Количество групп из обучающихся школы по программе наставничества участвующих в практике		
2.2.Количество созданных совместных проектов		
2.3. Количество созданных и опубликованных кейсов на сайте/в социальных сетях образовательной организации		
2.4. Количество публикаций в муниципальном или региональном СМИ о совместной работе групп: «Наставник-наставляемые»		
3. Вклад организации в развитие региональной практики наставничества		
3.1 Количество проведенных образовательной организацией научно-практических мероприятий по вопросам реализации программы наставничества на муниципальном и региональном уровнях		

10. Срок реализации программы

Сроки реализации программы наставничества:

I. Подготовительный этап: июнь 2021г -декабрь2021г

II.Основной этап: январь 2022г – декабрь 2023г

III.Итоговый этап: январь 2024г- апрель 2024г

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

-содействие в выдвижении лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

-награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

-настоящее Положение;

приказ директора МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова о внедрении целевой модели наставничества;

-целевая модель наставничества в МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова;

- дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова;
- приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;
- приказ «Об утверждении наставнических групп»;
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;
- протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

13. Условия информирования общественности о реализации программы наставничества в МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова

Информирование общественности о реализации форм наставничества на базе МАОУ СОШ № 7 имени Г.К. Жукова осуществляется посредством размещения публикаций о реализации его деятельности на школьном сайте нормативно-правовой документации, а также отчета о выполненных мероприятиях.

14. Заключительные положения

14.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

14.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.