

Принято на педагогическом совете школы
Протокол № _____ от _____

«Утверждаю»
Директор школы _____ И.Р.Литвинова
Приказ № 293 от 20.10.2021

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Итатская средняя общеобразовательная школа
имени Данкевич Тамары Файвишевны»

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве устанавливает общие требования к внедрению целевой модели наставничества (далее - ЦМН) в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Итатская средняя общеобразовательная школа имени Данкевич Тамары Файвишевны» (далее - школа).

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

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Кемеровской области от 05.07.2013г. №86-ОЗ «Об образовании»;
- Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ (ред. от 02.07.2021г.) «О персональных данных»;
- Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (Протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- 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.

В настоящем Положении применены следующие термины с соответствующими определениями:

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и/или адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. Назначением наставничества является помощь

молодым специалистам, руководящим и педагогическим работникам в адаптации к профессиональной деятельности, профессиональном становлении.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

Наставляемыми могут быть:

Молодой специалист– педагогический работник, имеющий опыт работы менее трех лет, либо, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации или организации дополнительного профессионального образования, приступивший соответственно к педагогической деятельности и работающий в образовательной организации.

Педагогический работник – работник образовательной организации, показывающий низкие результаты своей педагогической деятельности, а также испытывающий трудности в какой-либо области своей деятельности (методической, информационной, воспитательной и т.д)

Ученик – участник образовательных отношений, нуждающийся в помощи в образовательном процессе.

2. Цель, задачи, планируемые результаты

2.1. Цель реализации ЦМН:

- оказание помощи в раскрытии личностного, творческого, профессионального потенциала учащегося и педагога, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации;

2.2. Задачи реализации ЦМН :

- улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

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

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Планируемые результаты реализации ЦМН:

- успешная адаптация, активная социализация учащихся;

- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов учащихся, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

3. Принципы реализации наставничества

Реализация наставничества строится на следующих принципах:

Принцип научности – использование научно обоснованных технологий;

принцип легитимности – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права;

принцип гуманизации – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности;

принцип индивидуализации – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых;

принцип компетентности – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации;

принцип комплексности – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации ПН;

принцип лояльности – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния;

принцип конфиденциальности – не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым, (возможность передачи ее другим лицам лишь с согласия наставляемого);

принцип добровольности – участие в ПН по собственному желанию наставляемого, право отказаться от какого – либо вида работ с наставником;

принцип активности – активная позиция наставляемого в реализации потребности самопознания и саморазвития, готовность непрерывно меняться как лично, так и профессионально.

4. Порядок реализации ЦМН

Реализация ЦМН на базе школы предполагает следующий порядок:

- директор издает приказ о внедрении ЦМН в школе, включающий сроки внедрения ЦМН, назначение ответственных за внедрение и реализацию ЦМН (куратор);
- куратору необходимо составить и представить на обсуждение профессиональному сообществу школы проекты плана мероприятий внедрения ЦМН;
- руководитель должен приказом утвердить план мероприятий внедрения ЦМН;
- куратору необходимо создать ПН школы, определить в ней формы наставничества («ученик - ученик», «педагог - ученик», «педагог- педагог»).

Участникам ПН следует реализовать ее основные этапы:

- подготовка условий для запуска ПН;

- формирование базы наставляемых;
- формирование базы наставников;
- отбор и обучение наставников;
- формирование наставнических пар / групп;
- организация работы наставнических пар / групп;
- завершение наставничества.

5. Функциональные обязанности и права куратора

5.1. Куратор обязан участвовать:

- в разработке и реализации плана мероприятий внедрения ЦМН, нормативных локальных актов по вопросам наставничества;
- в привлечении потенциальных наставников, в направлении их на курсы повышения квалификации;
- в определении форм поддержки и поощрения лучших наставников;

5.2. Куратор обязан осуществлять:

- внедрение ЦМН;
- управление и контроль реализации ПН;
- выявление учащихся, педагогов, нуждающихся в наставничестве;
- выяснение потребностей, целей и ценностей наставляемых;
- отбор наиболее подходящих кандидатур наставников, предоставление списочного состава наставников на утверждение руководителя школы;
- подбор наставников и наставляемых (пар, групп) на основе схожести интересов;
- заключение соглашения между наставником и наставляемым на весь период наставничества; определение условий и сроков ПН;
- формирование базы данных наставников, наставляемых, ПН и лучших практик;
- контроль за деятельностью наставников;
- подведение итогов наставничества;
- персонифицированный учет учащихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в ПН;
- проведение мониторинга и оценки эффективности реализации ПН;
- оценка достижений наставляемых за период взаимодействия с наставником;
- систематическое взаимодействие с муниципальным ЦН;
- ведение документации: базы данных наставников и наставляемых, составление дорожной карты мероприятий, соглашения наставляемых и наставников, информационно-аналитические справки по результатам мониторинга и др.

5.3. Куратор имеет право:

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с реализацией ПН в ОО;
- вносить предложения по корректировке нормативных локальных актов, касающиеся наставнической деятельности;
- знакомиться в установленном порядке с личными делами и иными документами, касающимися наставляемых и наставников;
- устанавливать контакты со специалистами других ОО и предприятий любых форм собственности с целью организации эффективных условий реализации ПН (с согласия руководителя ОО);
- инициировать участие педагогов – наставников в курсах повышения квалификации, в обучающих семинарах, мастер-классах и т.п.;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с поощрением обучающихся - наставляемых и педагогов - наставников;
- требовать своевременные отчеты, соблюдение графиков встреч и консультаций от наставников, являющихся работниками ОО.

5.4. Куратор осуществляет свою деятельность совместно с рабочей группой, созданной руководителем ОО, в которую наряду с преподавателями могут входить - социальный педагог, педагог-психолог, специалисты предприятий и организаций различных форм собственности; куратор по всем вопросам взаимодействует, консультируется с муниципальным ЦН.

5.5. Контроль за деятельностью куратора осуществляет руководитель ОО.

6. Функциональные обязанности и права наставника

6.1. Функциональные обязанности наставника:

- изучение качеств личности наставляемых, их отношения к учебе, семье, образа жизни, увлечений;
- привлечение наставляемого к участию в общественной жизни, к выполнению мероприятий, запланированных ПН;
- развитие постоянного интереса к творчеству, инновациям, содействие расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня наставляемых;
- посещение всех мероприятий, проводимых куратором, ведение и своевременное предоставление необходимой документации (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы и др.).

6.2. Права наставника:

- участие в обсуждении вопросов, связанных с ПН;
- знакомство с персональными данными наставляемых с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях их защиты;
- внесение предложений руководителю ОО о создании необходимых условий для выполнения ПН; предложений о поощрении (взыскании) наставляемых.

6.3. Кандидатуры наставников предлагает куратор из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные результаты в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

6.4. Наставник лишается своего статуса в случае нарушения сроков и времени проведения мероприятий, намеченных ПН (без уважительной причины), в случае нарушения трудовой дисциплины, этических правил и норм.

7. Обязанности и права наставляемого

7.1. Обязанности наставляемого:

- подписание и выполнение условий договора с наставником;
- выполнение мероприятий ПН в установленные сроки;
- проявление дисциплинированности и организованности.

7.2. Права наставляемого:

- участие в обсуждении формирования наставнических пар и групп;
- участие в разработке ПН, внесение предложений;
- знакомство с документами, содержащими оценку его деятельности.

8. Поощрение деятельности куратора, наставника

8.1. Предоставление на благодарственные письма, почетные грамоты администрации Тяжинского муниципального округа, Управления образования администрации Тяжинского муниципального округа;

8.2. Денежное поощрение с использованием ресурсов школы (доплата в соответствии с Положением о фонде оплаты труда);

8.3. Благодарность, почетная грамота администрации школы;

8.4. Включение в кадровый резерв для замещения вышестоящей должности; назначение на вышестоящую должность.

9. Мониторинг и оценка деятельности школы по внедрению ЦМН

9.1. Куратор постоянно отслеживает:

- реализацию план взаимодействия наставника и наставляемого;
- прогресс наставнических взаимоотношений;
- периодичность, тип и качество встреч наставника с наставляемым;
- прогресс в развитии наставляемого;
- продолжительность и качество наставнических отношений.

9.2. Показателями мониторинга эффективности реализации ЦМН в ОО являются следующие:

- доля детей и подростков в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей в ОО, вошедших в ПН в роли наставляемого, %;
- доля детей и подростков в возрасте от 15 до 19 лет от общего количества детей в ОО, вошедших в ПН в роли наставника, %;
- доля учителей – молодых специалистов, вошедших в ПН в роли наставляемого, %;
- уровень удовлетворенности наставляемых участием в ПН, %;
- уровень удовлетворенности наставников участием в ПН, %.

11.3. Периодичность оценки показателей в процессе мониторинга два раза в год: в декабре, в августе.

11.4. Руководитель ОО обеспечивает своевременную передачу результатов мониторинга в муниципальный ЦН.