

**Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4 г. Соль-Илецка»
Оренбургской области**

РАССМОТРЕНО на заседании ПРИНЯТО
Совета родителей (законных Протокол №1 заседания
представителей) обучающихся педагогического совета от
МОАУ «СОШ № 4 г. 30.08.2021г.
Соль-Илецка» Протокол № 1 от
«27» августа 2021г

УТВЕРЖДЕНО.

Директор МОАУ «СОШ № 4
г. Соль-Илецка»



О.В. Федорова
Приказ № 4/4 от 30.08.2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка» (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 25 декабря 2019 года № Р145 «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».

1.2. Подлежащая внедрению в МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка» Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

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

2. Термины и определения.

Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГБОУ.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество - технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник-группа наставляемых») форме.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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 образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию

работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.Цели и задачи наставничества

2.1.Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогов разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

2.2.Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- 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 индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности

2.3. В МОАУ «СОШ №4 г. Соль-Илецка» применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «ученик – ученик» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющих профессиональных затруднений, запроса наставляемого и имеющих кадровых ресурсов. Формы наставничества используются как в одном виде, так и в комплексе в зависимости от запланированных эффектов.

Виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др. Обеспечивает постоянное профессиональное и творческое общение, обмен опытом между наставником и наставляемым, позволяет дистанционно сформировать пары «наставник – наставляемый», привлечь профессионалов и сформировать банк данных наставников, делает наставничество доступным для широкого круга лиц.

Наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек).

Краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса.

Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного.

Скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами или обменом опытом. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального развития и карьерного роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обменяться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения «наставник – наставляемый» («равный – равному»).

Традиционная форма наставничества («один-на-один») – взаимодействие между более опытным и начинающим работником в течение определенного продолжительного времени. Обычно проводится отбор наставника и наставляемого по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и др.

Форма наставничества «учитель – учитель» – способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «учитель-профессионал – учитель, вовлеченный в различные формы поддержки и сопровождения».

Форма наставничества «руководитель образовательной организации – учитель» способ реализации целевой модели наставничества через организацию взаимодействия наставнической пары «руководитель образовательной организации – учитель», нацеленную на совершенствование образовательного процесса и достижение желаемых результатов руководителем образовательной организации посредством создания необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка» организуется на основании приказа директора.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет кураторы МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка»

3.3. Куратор наставничества назначается приказом руководителя МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка». В задачи куратора входит разработка программы наставничества,

сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

3.4. Программа наставничества в МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка» реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка», классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как потенциальных участников программы.

3.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся по программам среднего общего (рекомендуются обучающиеся 11-18 лет), дополнительного образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.

База наставляемых формируется из:

3.5.1 обучающихся, обладающих следующими характеристиками:

- проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- имеющие проблемы с поведением;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

3.5.2. педагогов, обладающих следующими характеристиками:

- молодые специалисты;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.

3.6. Наставниками рассматриваются:

- обучающиеся, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветераны педагогического труда.

3.7. К наставнической деятельности в МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка» допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной подготовки, при условии прохождения ими обучения.

3.8. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка», по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

3.9.Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии.

3.10.База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей/законных представителей.

4. Реализация целевой модели наставничества.

4.1.Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

4.2Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка». Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом совете, сайте школы, классных часах.

4.3.Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 2 человек.

4.4.Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник - наставляемый».

-Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.

-Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.

-Встреча - планирование рабочего процесса

-Регулярные встречи наставника и наставляемого.

-Заключительная встреча наставника и наставляемого.

4.5.Количество встреч наставник и наставляемый определяют при ведении встречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц.

4.6.Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка» в случаях:

-письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;

-невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;

-письменного мотивированного ходатайства обучающихся МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка»;

-производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

5.1.Под мониторингом реализации программы наставничества понимается система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

5.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и 30 сентября (итоговый)).

5.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

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

5.4. Оценка качества реализации программы наставничества в МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка» направлена на:

- выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;
- оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка». Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

5.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

5.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6. Обязанности и права куратора

6.1. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка»;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка»;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;
- получение обратной связи от участников программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МОАУ «СОШ № 4 г. Соль-Илецка» и участие в его распространении.

6.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников программы;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка», сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации программы в МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка»;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МОАУ «СОШ № 4 г.Соль-Илецка» предложения о поощрении участников программы;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества программы.

7.Обязанности и права наставника:

7.1 Права наставника:

- привлекать для оказания помощи наставляемому других педагогических работников образовательной организации с их согласия;
- знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела наставляемого или получать другую информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество;
- обращаться с заявлением к куратору и руководителю образовательной организации с просьбой о сложении с него обязанностей наставника;
- осуществлять мониторинг деятельности наставляемого в форме личной проверки выполнения заданий.

7.2. Обязанности наставника:

- руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации, региональными и локальными нормативными правовыми актами образовательной организации при осуществлении наставнической деятельности;
- находиться во взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с наставляемым по программе наставничества (предметные кафедры, психологические службы, школа молодого учителя, методический (педагогический) совет и пр.);
- осуществлять включение молодого/начинающего специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в т.ч. и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности;
- содействовать укреплению и повышению уровня престижности преподавательской деятельности, организуя участие в мероприятиях для молодых/начинающих педагогов различных уровней (профессиональные конкурсы, конференции, форумы и др.);
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия;

- рекомендовать участие наставляемого в профессиональных региональных и федеральных конкурсах, оказывать всестороннюю поддержку и методическое сопровождение.

8. Обязанности и права наставляемого:

8.1. Права наставляемого:

- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- участвовать в составлении персонализированной программы наставничества педагогических работников;
- обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными обязанностями, профессиональной деятельностью;
- вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию персонализированных программ наставничества педагогических работников образовательной организации;
- обращаться к куратору и руководителю образовательной организации с ходатайством о замене наставника.

8.2. Обязанности наставляемого:

- изучать Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иные федеральные, региональные, муниципальные и локальные нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность, деятельность в сфере наставничества педагогических работников;
- реализовывать мероприятия плана персонализированной программы наставничества в установленные сроки;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации;
- знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления профессиональной деятельности, полномочия и организацию работы в образовательной организации;
- выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных, профессиональных обязанностей;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей;
- устранять совместно с наставником допущенные ошибки и выявленные затруднения;
- проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе;
- учиться у наставника передовым, инновационным методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

9.1. В целях популяризации роли наставника используются следующие меры:

- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Лучшая наставническая пара года» ;
- поддержка системы наставничества через сайт школы, создание специальной рубрики «Наставничество» (Программа наставничества, локальные акты, успешные

истории взаимодействия наставника и наставляемого, оповещение о планируемых и проведенных интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.).

9.2. Нематериальные (моральные) виды поощрений наставников:

- вручение лучшим наставникам грамот/ благодарственных писем/ специальных памятных подарков на корпоративных мероприятиях;
- выдвижение самых результативных наставников на участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровней.

9.3. Материальные виды поощрения наставников:

- стимулирующие надбавки (Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МОАУ «СОШ №4 г. Соль - Илецка).

10. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МОАУ «СОШ № 4г.Соль-Илецка»;
- Программа наставничества в МОАУ «СОШ № 4г.Соль-Илецка»;
- Плана реализации целевой модели наставничества в МОАУ «СОШ № 4г.Соль-Илецка» («Дорожная карта»)
- Приказ о назначении кураторов и наставников программы наставничества МОАУ «СОШ № 4г.Соль-Илецка».

11. Заключительные положения

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

10.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.