

Принято с учетом мнения педагогического
коллектива школы протокол № 47
от 31.08.2021

Утверждено
Приказом директора
от 31.08.2021 г. №03-02-129

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«НОВНИКОЛЬСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

Положение о наставничестве

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в МКОУ «Новоникольская ООШ» (далее – Школа) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № Р-145 «Об утверждении 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по внедрению 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), Уставом МКОУ «Новоникольская ООШ» и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МКОУ «Новоникольская ООШ».

1.2 Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – Целевая модель);
- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
- определяет права и обязанности ее участников;
- определяет требования, предъявляемые к наставникам;
- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества и его эффективности.

1.3. Участникам системы наставничества в МКОУ «Новоникольская основная общеобразовательная школа» являются:

- наставник;

- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее- наставляемый);
- руководитель;
- куратор наставнической деятельности;
- родители (законные представители) обучающихся; – выпускники.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА. ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей. Задачами наставничества являются: - улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности; – подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации; – раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории; – обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе; – формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей; – ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень; – сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития; – создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности; – выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества предполагает осуществление следующих функций: – реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества; – разработка, утверждение и реализация Программы наставничества; – назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в Школе; – привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью; – инфраструктурное (в том числе - материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества; – осуществление персонифицированного учёта обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности ОО;

– предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в Школе, показателей эффективности наставнической деятельности; – проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества; – обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества МКОУ «Новоникольская основная общеобразовательная школа». Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя: – реализуемые в Школе формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель – ученик») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме, – типовые индивидуальные планы (маршруты) развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы (маршруты) по каждой форме наставничества).

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель Школы, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в Школе.

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса: – обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника; – педагогические работники, вновь принятые на работу в Школу; – педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть: – обучающиеся; – выпускники; – родители (законные представители) обучающихся; – педагоги и иные должностные лица Школы.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане (маршруте) по итогам анализа потребности в развитии наставляемого. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.8. Замена наставника производится приказом руководителя Школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства: – прекращение наставником трудовых отношений со Школой; – психологическая несовместимость наставника и наставляемого; – систематическое неисполнение наставником своих обязанностей; – привлечение наставника к дисциплинарной ответственности; – обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество. При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в Школе осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов: Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели; Этап 2. Формирование базы наставляемых; Этап 3. Формирование базы наставников; Этап 4. Отбор/выдвижение наставников; Этап 5. Формирование наставнических пар/групп; Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп; Этап 7. Завершение внедрения Целевой модели.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в Школе, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку

предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей Школы.

3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются: – согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в Школе, которые еще не давали такого согласия,

– согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников.

3.13. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор. Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа Школы. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета Школы, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя Школы. Предварительный отбор наставников осуществляется на основе их заявлений.

3.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов (маршрутов). По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя Школы утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества.

3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности: – формирование и актуализация базы наставников и наставляемых; – разработка проекта ежегодной Программы наставничества Школы; – организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества; – подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю Школы; – оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности; – мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества; – своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели; – получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов; – анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в Школе и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право: – запрашивать документы (индивидуальные планы (маршруты), заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности; – организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.); – вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность; – инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в Школе; – принимать участие во встречах наставников с наставляемыми; – вносить на рассмотрение руководству Школы предложения о

поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

5.1. Наставник обязан: – помогать разрабатывать Индивидуальный план (маршрут) развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий; – в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана (маршрута), выбора методов наставнической деятельности; – выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана (маршрута); – передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. - оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.; – своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого; – личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение; – принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в Школе.

5.2. Наставник имеет право: – привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества; – участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в Школе, в том числе - с деятельностью наставляемого; – выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом (маршрутом); – требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана (маршрута); – в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях; – принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели; – обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой; – обращаться к руководителю Школы с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане (маршруте), в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана (маршрута); – совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки; – выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана (маршрута), учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки; – отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана (маршрута)); – сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана (маршрута); – проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества; – принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества Школы.

6.2. Наставляемый имеет право: – пользоваться имеющейся в Школе нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана (маршрута); – в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию; – принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам Целевой модели и эффективности внедрения Целевой модели; – при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в Школе.

7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества направлена на: – изучение (оценку) качества реализованных в Школе Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставникнаставляемый»; – выявление соответствия условий организации Программ наставничества в Школе требованиям и принципам Целевой модели;

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 ноября и 30 апреля ежегодно)

7.3. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в Школе.

7.4. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в школе на сайте Школы размещается и своевременно обновляется следующая информация: – реестр наставников; – анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

8. МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Участники системы наставничества в Школе, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОО к следующим видам поощрений: – публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.; – размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте Школы; – благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; – обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

8.2. Руководство Школы также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в Школе через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников.