

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в МБОУ Кличкинская СОШ

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве для педагогических работников и обучающихся (далее - Положение) разработано в соответствии с документами:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.12 года № 273-ФЗ «Об образовании Российской Федерации» (в действующей редакции).

- Методологией (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 (утверждена распоряжением министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

- 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

Настоящее Положение определяет порядок осуществления наставничества в образовательной организации (далее ОО, наставничество) и условия стимулирования педагогов ОО, осуществляющих наставничество (далее - Наставник), с учетом оценки результативности их деятельности.

1.2. Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов МБОУ Кличкинская СОШ.

Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- улучшить показатели школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

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

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

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

— создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

— сформировать открытое и эффективное сообщество вокруг образовательной организации, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения, способное на комплексную поддержку ее деятельности.

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем

Положении:

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-учитель - участник программы наставничества, специалист до 35 лет, имеющий трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, начинающий педагогический работник, имеющий высшее или среднее специальное педагогическое образование, владеющий профессионально-педагогическими компетенциями, 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.

Наставляемый-ученик - участник программы наставничества, ученик школы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Эффективность работы наставника определяется по следующим критериям:

- Достижение целей системы наставничества (соотнесение и сравнение стратегических целей с полученными результатами).
- Мнение всех участников системы (анкетирование всех участников системы).
- Достижение сотрудниками требуемой результативности (статистика по средним срокам достижения сотрудниками результатов до внедрения системы наставничества и полученными подопечными показателями после применения программы).
- Соответствие профилю должности и поведенческие изменения (полученные результаты сравниваются с существующими профилями должностей и желаемыми стандартами поведения).
- Экономическая эффективность (реальная выгода от результатов внедрения системы наставничества).

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

2. Регламент деятельности по реализации целевой модели наставничества

2.1. Рабочая группа и её функции.

Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МБОУ Кличкинская СОШ

Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программы (системы) наставничества в образовательной организации;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых, а также лучших практик наставничества по форме.

Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах по следующим формам:

- «учитель - учитель»;
- «ученик - ученик».

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

Состав рабочей группы может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, обучающихся и их родителей (законных представителей). Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

2.2. Описание формы наставничества.

Целевая модель наставничества «ученик-ученик» направлена на оказание помощи ученикам начальных классов в юнармейских вопросах (2-11 классы).

Форматы взаимопомощи обучающихся:

- Опытный юнармеец - группе учеников начальной школы, только вступивших в ВВПОД «Юнармия»;

Наставничество по целевой модели «учитель - учитель» осуществляется педагогами, имеющими опыт педагогической работы 5 и более лет. Содействует профессиональному развитию молодых педагогов, направленному на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения образовательной деятельности на

высоком профессиональном уровне.

Лицо, в отношении которого осуществляется наставничество - педагогический работник со стажем работы до 3 лет, в том числе:

- выпускник профессиональной образовательной организации, впервые принятый на работу и не имеющий необходимых умений и навыков выполнения должностных обязанностей.

Форматы взаимодействия: «опытный учитель - молодой специалист»; «опытный предметник - неопытный предметник».

Данная модель способствует успешному закреплению на месте работы молодого специалиста, повышению его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МБОУ Кличкинская СОШ и проводится 1 раз в полгода.

Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через официальный сайт школы.

2.3. Организация работы наставнических пар.

Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству на добровольной основе и утверждается приказом директора. Для организации работы наставнических пар составляется индивидуальный образовательный маршрут развития. В данном документе наставник и наставляемый самостоятельно определяют формы их совместной деятельности, содержание. Наставник (по мере необходимости) может информировать куратора о трудностях и проблемах, возникающих в ходе развития отношений.

2.4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

Куратор назначается решением руководителя образовательной организации.

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

2.5. Этапы мероприятий по реализации взаимодействия «наставник - наставляемый».

- Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса 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-планирования.

2.6. Структура индивидуального маршрута наставляемого и порядок утверждения.

Индивидуальный образовательный маршрут» (ИОМ) - структурированная программа действий по саморазвитию, составленная с учетом личных предпочтений и реализуемая с целью достижения ключевых компетенций.

Индивидуальный маршрут педагога оформляется в виде структурированной таблицы, в соответствии с требованиями образовательного стандарта.

Индивидуальный маршрут учеников-юнарейцев оформляется в виде структурированной таблицы в индивидуальной книжке, которая включает и достижения по разделам «Огневая подготовка», «Строевая подготовка», «Теоретическая подготовка», «Первая помощь пострадавшему»

2.7. Соглашение о взаимодействии между наставником и наставляемым.

Предмет соглашения: взаимное участие в реализации целевой модели наставничества; определение задач; выполнение обязанностей обеими сторонами по выполнению индивидуального образовательного маршрута.

2.8. Мониторинг наставника о выполнении индивидуального маршрута.

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

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов, динамика практических навыков в овладении военного дела.

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. При необходимости сотруднику, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства. Форма отчета разрабатывается образовательной организацией самостоятельно.

3. Права и обязанности.

3.1. В своей деятельности наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, решениями Педагогического совета школы, локальными актами Коллективным договором.

3.2. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный маршрут - комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары;
- 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный маршрут обучения в рамках организации работы наставнической пары/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.

Механизмы стимулирования педагогических работников, осуществляющих наставническую деятельность

- В целях нематериального стимулирования наставнической деятельности педагогических работников рекомендуется использовать следующие меры:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на муниципальном, региональном уровнях;

- проведение конкурсов профессионального мастерства для наставников наставляемых;

- поддержка системы наставничества через информирование общественности о значимости, эффективности системы и лучших практиках наставничества, педагогических работников через официальные сайты образовательных организаций, средства массовой информации и группы в социальных сетях;

- организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках;

- представление претендентов к награждению лучших наставников почетными

грамотами и благодарственными письма федерального, регионального и муниципального уровней;

- размещение фотографий лучших наставников на Доске почета в муниципалитете и/или образовательной организации;

- образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях);

- популяризация, общественное признание лучших практик и авторских методик, разработанных в рамках наставничества и иные льготы и меры нематериального стимулирования, предусмотренные в организации, в которой работает наставник.

- В целях материального стимулирования наставнической деятельности педагогических работников в образовательной организации могут быть предусмотрены различные виды материальных поощрений наставников, в том числе надбавка к заработной плате или стимулирующие выплаты в соответствии со ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным договором и Положением об оплате труда работников образовательной организации.

4. Заключительные положения

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

4.2. 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.