

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего совета

«31 » августа 2021г.

Максак Т.С.

Введено в действие приказом

от «31 » августа 2021 № 115-Он

Директор МБОУ СОШ № 8

С.А. Корнейчик

УТВЕРЖДЕНО

на заседании педагогического совета

МБОУ СОШ №8 им. П.Н. Стратиенко

ст. Новопластуновской

протокол № 1 от 31.08.2021



ПОЛОЖЕНИЕ

о целевой модели наставничества обучающихся МБОУ СОШ № 8 им П.Н. Стратиенко ст. Новопластуновской

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края 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, утвержденные распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

2. Цели и задачи целевой модели наставничества

2.1. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет и педагогических работников П.Н. Стратиенко ст. Новопластуновской (далее - педагоги).

2.2. Основными задачами целевой модели наставничества школы являются:

- разработка и реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели;
- разработка и реализация индивидуальных планов по наставничеству;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых педагогов участвующих в целевой модели наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества в школе;
- формирования баз данных лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3. Термины и определения

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

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 - 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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Активное слушание - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

4. Организационные основы наставничества

Наставничество в образовательной организации организуется на основании приказа руководителя школы.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, назначаемый приказом образовательной организации.

Реализация дорожной карты происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем образовательной организации, куратором, педагогами,

классными руководителями и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и детей - участников программы.

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни образовательной организации.

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, компетенциями и т.п.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей образовательной организации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Для участия в целевой модели наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с планом наставничества.

Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом руководителя образовательной организации.

С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

- проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого;
- проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого;
- проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках плана наставничества 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 наставника и наставляемого определяют самостоятельно при проведении встречи планирования.

6. Мониторинг результатов реализации дорожной карты наставничества

Мониторинг процесса реализации дорожной карты наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации целевой модели наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг дорожной карты наставничества состоит из двух основных этапов:

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

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников целевой модели наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой модели.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный (декабрь) и итоговый (май).

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника

Наставник имеет следующие обязанности:

- знать требования законодательства сферы образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ № 8 им. П.Н. Стратиенко ст. Новопластуновской, определяющих права и обязанности участников образовательных отношений;

- разработать совместно с наставляемым план по реализации наставничества;
- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели; предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия;
- стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального мнения и позиций по различным вопросам;
- оказывать наставляемому личностную поддержку;
- психологическую личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение как в образовательной организации, так и в общественных местах, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги плана наставничества с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

Наставник имеет следующие права:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
- получать психологическое сопровождение;
- участвовать в институциональных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

Наставляемый имеет следующие обязанности:

- знать требования законодательства сфере образования ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ № 8 им. П.Н. Стратиенко ст. Новопластуновской, определяющих права и обязанности участников образовательных отношений;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества;
- выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого

Наставляемый имеет следующие права:

- вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
- рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
- участвовать в муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Повышению мотивации и поощрения наставников могут служить следующие мероприятия:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- создание специальной рубрики «Наши наставники» в социальных сетях и/или средствах массовой информации;
- размещение на официальном сайте школы методической копилки лучшего опыта наставнической работы;
- награждение грамотами «Лучший наставник»;

К документам, регламентирующим целевую модель наставничества в школе, относятся:

- Положение о целевой модели наставничества;
- приказ руководителя образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества;
- «Дорожная карта» внедрения системы наставничества;
- приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана обучения наставников;
- приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».