

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Завалинская основная школа»

Утверждаю
Директор школы
Красных Л.М.
Приказ № 109 от 04.12.2022 г.



Положение
о наставничестве в МБОУ
«Завалинская основная школа»

1. Общие положения

1.1 Положение о наставничестве в МБОУ «Завалинская основная школа» регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации целевой модели наставничества в условиях образовательного пространства школы.

1.2 Целью внедрения целевой модели наставничества является полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников школы и молодых специалистов МБОУ «Завалинская основная школа».

1.3 Целевая модель наставничества в МБОУ «Завалинская основная школа» представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МБОУ «Завалинская основная школа» и достижение поставленных результатов.

1.4 Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «Завалинская основная школа» осуществляется на основе методических рекомендаций национального проекта «ОБРАЗОВАНИЕ».

2. Задачи наставничества

2.1. Улучшение показателей МБОУ «Завалинская основная школа» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

2.3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

2.4. Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

2.5. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

2.6. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «Завалинская основная школа», способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Термины и основные понятия

- 3.1. Наставничество — это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 3.2. 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.
- 3.3. Программа наставничества комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 3.4. 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».
- 3.5. 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.
- 3.6. Куратор - сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества. Целевая модель наставничества — система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- 3.7. Методология наставничества — система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- 3.8. Тьютор — специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

4. Формы наставничества

- 4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ «Завалинская основная школа» предусматривает — независимо от форм наставничества — две основные роли: наставляемый и наставник.
- 4.2. В МБОУ «Завалинская основная школа» выделены следующие формы наставничества: «ученик — ученик»; «учитель — учитель»; «учитель — ученик»; «работодатель — ученик».
- 4.3. Наставляемым в форме «учитель — ученик» и «ученик — ученик», «работодатель — ученик» является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В формах «учитель — учитель» возрастной параметр не задается.
- 4.4. Наставниками могут быть учащиеся МБОУ «Завалинская основная школа», представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.
- 4.5. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.
- 4.6. Форма наставничества — это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

4.7 Форма наставничества «ученик — ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ «Завалинская основная школа», при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

4.8 Форма наставничества «учитель — учитель». Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку, а также обратное взаимодействие в вопросах совершенствования информационно-коммуникационной компетенции опытных педагогов.

4.9 Форма наставничества «учитель — ученик» предполагает взаимодействие учителя с учеником по организации и сопровождению учебно-исследовательской, проектной деятельности, подготовки к олимпиадам по учебным предметам, реализации программ сопровождения профориентационной направленности.

4.10 Форма наставничества «работодатель - ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов ШКОЛЫ (ученик) и представителя (организации), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

5. Организация наставничества

5.1 Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Завалинская основная школа»), состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар (база наставников и наставляемых) утверждается приказом директора.

5.2 Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Завалинская основная школа») отвечает за реализацию цикла наставнической работы в образовательной организации,

5.3. К зоне ответственности куратора относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в МБОУ «Завалинская основная школа»;
- контроль проведения программ наставничества;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

5.4 С целью реализации целевой модели наставничества в МБОУ «Завалинская основная школа» ежегодно разрабатывается план-график и дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.

5.5 Наставники должны пройти обязательное обучение независимо от форм наставничества, которые они реализуют.

5.6 За одним наставником может быть закреплено не более трех наставляемых.

5.7 На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

5.8 На каждого наставляемого наставник разрабатывает индивидуальный маршрут наставляемого, который согласуется методическим советом МБОУ «Завалинская основная школа» и утверждается приказом директора.

- 5.9 Формами отчетности наставника является ежеквартальный мониторинг о проделанной работе по сопровождению наставляемого и ежегодное участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.
- 5.10. По результатам работы лучшие наставники могут быть награждены грамотами, благодарностями, памятными сертификатами, премиями, памятными подарками, признаны активными участниками школьного сообщества с размещением информации о них на официальном сайте МБОУ «Завалинская основная школа».
- 5.11. Лучшие наставнические практики размещаются на официальном сайте МБОУ «Завалинская основная школа» во вкладке «НАСТАВНИЧЕСТВО».

6. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества

- 6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве в МБОУ «Завалинская основная школа» и отдельных ее элементах.
- 6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
- 6.2.1 оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 6.2.2 оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3 Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества за учебный год.
- 6.4 К оцениваемым параметрам по внедрению целевой модели наставничества относятся:
- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
 - успеваемость обучающихся по основным предметам;
 - уровень сформированности гибких навыков;
 - желание посещения школы (для обучающихся);
 - уровень личностной тревожности (для обучающихся);
 - понимание собственного будущего (для обучающихся);
 - эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
 - желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
 - уровень профессионального выгорания (для педагогов);
 - удовлетворенность профессией (для педагогов);
 - психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов); - успешность (для работодателей);
 - ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
 - ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

7. Задачи и направления работы наставника

- 7.1 В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, локальными актами учреждения, Коллективным договором,
- 7.2 Основными задачами наставничества являются:
- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в МБОУ «Завалинская основная школа»;
 - поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
 - формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
 - развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
 - формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
 - развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;

- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива МБОУ «Завалинская основная школа»;
 - помощь в определении индивидуальной образовательной траектории обучающимся; - сопровождение образовательной траектории одаренных детей.
- 7.3. В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:
- 7.3.1. организационные:
- организация ознакомления молодого специалиста с МБОУ «Завалинская основная школа» и его нормативноправовой базой;
 - содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста;
- 7.3.2. информационные:
- обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников;
 - содействие профессиональному самоопределению обучающихся;
 - сопровождение личностного роста обучающихся, формирования навыков саморазвития и самоопределения;
- 7.3.3. методические:
- разработка совместно с молодым специалистом, обучающимся индивидуального маршрута его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
 - оказание молодому специалисту, обучающемуся индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, выбранным образовательным курсом;
 - подведение итогов по истечении срока наставничества.

8. Обязанности и права наставника и наставляемого

8.1. Наставник обязан:

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- оказать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков;
- создать условия для повышения осведомленности и усиления взаимодействия с другими социальными и культурными группами;
- оказать помощь в формировании образовательной и карьерной траектории;
- помогать наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- по согласованию с куратором может проводить дополнительные мероприятия, направлен как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым;
- соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую передает ему наставляемый

8.2. Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МБОУ «Завалинская основная школа» о создании условий, необходимых для деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников МБОУ «Завалинская основная школа»;
- с согласия родителей (законных представителей) привлекать к участию в онлайн-курсах, волонтерских программах наставляемых обучающихся;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о завершении программы наставничества, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

8.3. Наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, необходимые для реализации индивидуального маршрута сопровождения;
- изучать структуру и особенности деятельности МБОУ «Завалинская основная школа», его традиции;
- выполнять в установленные сроки индивидуальную программу своего самообразования; - постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
- выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником;
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме;
- принимать участие в презентации результатов работы наставнической пары.

8.3. Наставляемый имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МБОУ «Завалинская основная школа» о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
- вносить на рассмотрение администрации МБОУ «Завалинская основная школа» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

9. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками МБОУ «Завалинская основная школа»

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками МБОУ «Завалинская основная школа».

10. Документация

10.1. Индивидуальный план работы наставника

10.2. Индивидуальная программа саморазвития молодого специалиста или обучающегося.

11. Изменения и дополнения в Положение

11.1. Положение о наставничестве в МБОУ «Завалинская основная школа» утверждается приказом директора МБОУ «Завалинская основная школа».

11.2. Необходимые изменения и дополнения в Положение вносятся на основании решения методического совета и закрепляются приказом директора школы.