

ПОЛОЖЕНИЕ

О системе наставничества педагогических работников МБОУ «СШ №17»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе наставничества педагогических работников МБОУ «СШ №17» (далее - Положение) определяет цель, задачи и порядок реализации целевой модели наставничества, в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №17», утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 №Р-145.

1.2. Организация педагогического наставничества (далее – наставничество) осуществляется с опорой на нормативно-правовую базу Российской Федерации: Конституция Российской Федерации; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р; Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.); Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р); Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 года №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», приказа Департамента образования администрации города Нижневартовска от 30.03.2022 года №237 «О внедрении системы (целевой модели) наставничества в сфере общего образования».

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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 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». Наставляемым может стать любой обучающийся 10-18 лет по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным

программам и образовательным программам среднего профессионального образования, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

Наставник – участник 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. Наставниками могут быть обучающиеся 15-18 лет образовательной организации, 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.

Куратор – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию наставничества.

1.4. Актуальные формы наставничества, включающие множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, в МБОУ «СШ №17»: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «учитель – ученик».

2. Форма наставничества «учитель-учитель: цели, задачи, организация

2.1. 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.

2.2. Целью наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

2.3. Задачи наставничества:

- Оказание помощи молодому специалисту в освоении профессии и скорейшем овладении в полном объеме трудовыми обязанностями за счет ознакомления с существующими в организации методами и приемами труда, передачи наставниками личного опыта, принципов корпоративной культуры и профессиональной этики;
- Адаптация молодых и вновь принятых специалистов к условиям осуществления трудовой деятельности;
- Создание условий для становления квалифицированного и компетентного в своей профессиональной области работника;
- Снижение процента текучести кадров и мотивация к установлению длительных трудовых отношений с работодателем;
- Сопровождение педагогов в ситуациях кризиса профессионального роста и профессионального выгорания;
- Оказание моральной и психологической поддержки специалистам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей.

2.4. Результатом правильной организации работы наставников будет:

- Высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- Усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

2.5. Оцениваемые результаты:

- Повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- Рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- Качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- Сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- Рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

2.6. Портрет участников.

- Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников. Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста. Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

- Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости. Возможные варианты программы.

2.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

- Взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- Взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

- Взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

- Взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

2.8. Область применения в рамках образовательной программы. Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

3. Форма наставничества «ученик-ученик»: цели, задачи, организация

3.1. Форма наставничества «ученик-ученик»: предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

3.2. Целью наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.3. Задачи наставничества:

- Помощь в реализации лидерского потенциала;

- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;

- Развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;

- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;

- Формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

3.4. Результатом правильной организации работы наставников является:

- Высокий уровень включённости наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;

- Положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации;
- Лояльность учеников и будущих выпускников к школе.
- Стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

3.5. Оцениваемые результаты:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- Снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

3.6. Портрет участников.

- Наставник. Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

- Наставляемый:

Вариант 1. Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.

Вариант 2. Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

3.7. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательной организации, основными вариантами могут быть:

- Взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- Взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- Взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

3.8. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности.

Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

4. Форма наставничества «учитель-ученик»: цели, задачи, организация

4.1. Форма наставничества «учитель - ученик» предполагает взаимодействие учителя-наставника и обучающегося одной образовательной организации, при котором наставник выстраивает траекторию развития ребенка. Наставник способствует повышению уровня мотивации и творческой активности детей, побуждает к учебному поиску, вдохновляет на новое дело и участвует в его реализации от планирования до воплощения идей, осуществляет психолого-педагогическую поддержку.

4.2. Целью формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной

образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции, развитие гибких навыков, метакомпетенций; разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными и социальными потребностями.

4.3. Задачи наставничества:

- Помощь в реализации потенциала;
- Улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- Оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
- Создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы;
- Формирование устойчивого сообщества обучающихся.

4.4. Результатом правильной организации работы наставников является:

- Высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации;
- Положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации;
- Стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

4.5. Оцениваемые результаты:

- Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- Количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- Снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- Снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

4.6. Портрет участников.

- Наставник. Опытный педагог, мастер своего дела, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, создает комфортные условия для решения конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

- Наставляемые:

Вариант 1. Одаренный ученик. Обучающийся, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления; лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность), которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы, либо испытывающему трудности коммуникации.

Вариант 2. Обучающийся с особыми образовательными потребностями, имеющий низкую информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей.

4.7. В качестве наставника могут выступать педагоги: классный руководитель, учитель-предметник, социальный педагог, педагог-психолог. Наставник может привлекать консультантов из числа педагогов для успешного выполнения своей программы наставничества.

5. Руководство организацией наставничества

5.1. Наставническая пара или группа закрепляется приказом руководителя организации на добровольной основе (письменное согласие на сбор и обработку персональных данных будущих наставников/наставляемых/ законных представителей несовершеннолетних участников);

5.2. Ответственность за организацию педагогического наставничества возлагается на куратора, назначаемого приказом руководителя организации из числа руководителей структурных подразделений учебного и методического направления.

- 5.3. Куратор организации наставничества осуществляет свою деятельность на основе настоящего Положения, Дорожной карты по внедрению целевой модели наставничества и Программы педагогического наставничества (далее Программа).
- 5.4. Дорожная карта и Программа разрабатываются рабочей группой на основании приказа руководителя организации. Решение об их утверждении принимается на заседании педагогического совета и закрепляется приказом руководителем организации.
- 5.5. Руководство и ответственность за подготовку внутренних и внешних условий запуска Программы, своевременное корректирование Программы и процесса ее реализации возлагается на руководителя организации и его заместителей.
- 5.6. Оценка качества реализуемой Программы, оценка ее эффективности и полезности осуществляется на основе мониторинговых процедур.
- 5.7. Содержание, методы сбора и обработки информации, сроки и технология проведения мониторинга организации наставничества определяется содержанием Программы педагогического наставничества.
- 5.8. Формы и содержание планирования деятельности наставника и наставляемого, формы и содержание отчета по решению задач наставничества рассматриваются и утверждаются на заседании методического совета.

6. Права и обязанности куратора

6.1. Куратор обязан:

- Формировать базу наставников и наставляемых, наставнические пары или группы;
- Не вмешиваться во внутренние отношения наставнической пары или группы; организовать обучение наставников, методическое сопровождение наставничества;
- Контролировать процесс реализации наставниками Программы организации наставничества;
- Осуществлять мониторинг и оценку эффективности организации наставничества;
- Выявлять и распространять лучшие практики наставничества.

6.2. Куратор имеет право:

- Вносить предложения о стимулировании наставников;
- Ходатайствовать о замене наставника;
- Присутствовать на встречах для подведения промежуточных итогов;
- Принимать участие в процедуре оценки компетенций наставляемых, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником.

7. Права и обязанности наставника

7.1. Наставник обязан:

- Разрабатывать план работы с наставляемым, с учетом его потребностей и интересов;
- Включить в план работы: встречу-знакомство для анализа компетенций друг друга, выявления сильных сторон; встречу-планирование для определения задач наставляемого и наставника и формирования долгосрочных и краткосрочных целей; общие встречи; встречи для подведения промежуточных итогов работы;
- Своевременно знакомить с планом работы, промежуточными и итоговыми результатами наставляемого и куратора.

7.2. Наставник несет персональную ответственность за результаты педагогического наставничества.

7.3. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя организации в случаях:

- Письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- Невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- Письменного мотивированного ходатайства наставляемого или куратора;
- Производственной необходимости организации.

7.4. Наставник имеет право:

- Самостоятельно определять удобное время, формат и содержание встреч с наставляемым;

- Самостоятельно отбирать эффективные формы, методы и приемы обучения и обратной связи с наставляемыми;
- Вносить предложения о выдвижении наставляемых на участие в профессиональных конкурсах, о поручении им решения важных производственных вопросов.
- Вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором работает молодой специалист, о создании необходимых условий для выполнения трудовых обязанностей;
- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой наставляемого, вносить предложения в профсоюзные органы, соответствующим руководителям о поощрении, увеличении размера заработной платы, применении мер дисциплинарного воздействия.

8. Права и обязанности наставляемого

8.1. Наставляемый обязан:

- Выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения и руководствоваться в работе должностной инструкцией.
- В соответствии с задачами и планом работы, овладеть необходимыми профессиональными навыками, изучить необходимые нормативные документы, регламентирующие деятельность учреждения и конкретного специалиста.
- Максимально использовать опыт и знания наставника для овладения профессией, ознакомления с особенностями работы в учреждении, уточнения неясных для себя вопросов производственной деятельности.

8.2. Наставляемый имеет право:

- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с трудовой деятельностью.
- Вносить предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к руководителю структурного подразделения либо к руководителю организации.

9. Завершение наставничества

- 9.1. В течение десяти календарных дней по окончании, установленного приказом руководителя учреждения, срока наставничества педагог-наставник или куратор формирует отчет об итогах наставничества.
- 9.2. При необходимости наставляемому, в отношении которого осуществлялось наставничество, даются конкретные рекомендации по дальнейшему повышению профессионального мастерства.
- 9.3. Прогноз возможного развития системы наставничества в образовательной организации, развития наставника и наставляемого определяется на основании результатов мониторинга организации наставничества.
- 9.4. В целях материального поощрения наставнику может устанавливаться стимулирующая выплата в порядке и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами образовательной организации.

Директор

А.А. Смолин