

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

Коменская средняя общеобразовательная школа

Рассмотрено На педагогическом совете Протокол № 1 от 28.08.2023	Утверждено Приказом директор от 31.08.2023 № 123
--	---

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в МАОУ Коменской СОШ

I. Общие положения

- 1.1. Положение о наставничестве в МАОУ Коменской СОШ 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 и молодых специалистов.
- 1.3. Целевая модель наставничества представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение и достижение поставленных результатов.
- 1.4. Внедрение целевой модели наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций Министерства образования РФ.

II. Задачи наставничества

- 2.1. Улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- 2.2. Подготовка обучающихся 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 МАОУ Коменской СОШ, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

III. 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 поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.
- 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 школы 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 образовательной организации.
- 3.7. Методология наставничества-** система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющим понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- 3.8. Тьютор-** специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

IV. Формы наставничества

- 4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматривает – независимо от форм наставничества- две основные роли: наставляемый и наставник.
- 4.2. В школе выделены следующие формы наставничества :ученик- ученик, учитель- учитель, работодатель- ученик, студент- ученик.
- 4.3. Наставляемый в формах ученик- ученик, работодатель- ученик, студент- ученик является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В форме учитель- учитель возрастной параметр не задается.
- 4.4. Наставниками могут быть учащиеся школы, представители сообществ выпускников школы, родители обучающихся(родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги иные должностные лица школы, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.
- 4.5. наставляемым может быть любой обучающийся , 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 школы, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого
- 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 студент- ученик предполагает взаимодействие обучающихся школы и профессионально учреждения, при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.
- 4.10. Форма наставничества работодатель- ученик предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя предприятия(организации), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В самом процессе взаимодействия наставника и наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого может происходить прикладное знакомство с профессией.

V. Организация наставничества

- 5.1.Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества). Состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар утверждается приказом директора.
- 5.2.Куратор отвечает за реализацию цикла наставнической работы в школе.
- 5.3.К зоне ответственности куратора относятся:
- сбор и работа с базой наставника и наставляемых;
 - организация обучения наставников;
 - контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;
 - 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 программ и иных причастных к программе лиц.
- 5.4. Наставник должен пройти обязательное обучение независимо от форм наставничества, которые они реализуют.
- 5.5. За одним наставником может быть закреплено не более трех наставляемых.

5.6. На каждого наставляемого наставник разрабатывает индивидуальный маршрут наставляемого, который утверждается приказом директора.

5.7. 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.

VI. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества

6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранение и использования информации о наставничестве и отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

1. Оценка качества процесса реализации программы наставничества.

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);

VII. Задачи и направления работы наставника

7.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством РФ, настоящим положением о наставничестве, локальными актами учреждения.

7.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов;
- 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;
- помощь в определении индивидуальной образовательной траектории обучающихся;
- сопровождение образовательной траектории одаренных детей.

7.3. В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

1. организационные:

- организация ознакомления молодого специалиста со школой и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста;

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.

3. методические:

- разработка совместно с молодыми специалистами, обучающимися индивидуального маршрута его саморазвития 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.

VIII. Обязанности и права наставника и наставляемого

8.1. Наставник обязан:

- установить позитивные личностные 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.

8.2 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией 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.

8.3. Наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, необходимые для реализации индивидуального маршрута сопровождения;
- изучать структуру и особенности деятельности школы, ее 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 наставниками;
- предоставлять отчеты о своей работе наставнику;
- принимать участие в презентации результатов работы наставнической пары.

8.4. Наставляемый имеет право:

- вносить на рассмотрение администрации 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.