

Положение о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Уньюганская СОШ №1»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Уньюганская СОШ №1» (далее - положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года

1.2. Письмо АУ «Институт развития образования» от 08.09.2022 №2542, в соответствии с приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 25 марта 2022 года № 10-П-411 «Овнедрении и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа

– Югры», в рамках исполнения комплекса мер («дорожной карты») по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Целевая модель наставничества МБОУ «Уньюганская СОШ №1» (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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

2.2. 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.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам,

который отвечает за организацию программы наставничества.

- 2.7. **Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 2.8. **Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.9. **Благодарный выпускник** - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества. Формы наставничества.

3.1 Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «Уньюганская СОШ №1»

3.2 Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

3.3 В МБОУ «Уньюганская СОШ №1» применяется форма наставничества «учитель» - «учитель». Ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для определенной категории наставляемых.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе и методист школы.
- 4.3 Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
- 4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.
- 4.6 Наставляемыми могут быть педагоги:
- молодые специалисты;

- вновь прибывшие педагоги;
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7 Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветераны педагогического труда.

4.8 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов.

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

4.10 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, рассматривается форма наставничества. («Учитель – учитель»).

5.2 Представление программ наставничества по форме на педагогическом совете.

5.3 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 программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.4 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

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

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника:

- 7.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Уньюганская СОШ №1» определяющих права и обязанности.
- 7.2 Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 7.3 Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 7.4 Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- 7.5 Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- 7.6 Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- 7.7 Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- 7.8 Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- 7.9 Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- 7.10 Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника:

- 8.1 Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 8.2 Защищать профессиональную честь и достоинство.
- 8.3 Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 8.4 Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- 8.5 Получать психологическое сопровождение.

9. Обязанности наставляемого:

- 9.1 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Уньюганская СОШ №1», определяющих права и обязанности.
- 9.2 Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 9.3 Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

- 10.1 Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 10.2 Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 10.3 Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 10.4 Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.5 Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- 11.1 Мероприятия по популяризации роли наставника.
- 11.2 Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- 11.3 Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- 11.4 Проведение конкурсов профессионального мастерства.
- 11.5 Создание специальной рубрики "Наставничество" на школьном сайте.
- 11.6 Создание на сайте методической копилки с материалами наставничества.
- 11.7 Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- 11.8 Материальное стимулирование наставников из стимулирующего фонда ОО.

12. Заключительные положения

Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения директором школы. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.

13. Документы, регламентирующие наставничество в МБОУ «Уньюганская СОШ №1»

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. Положение о наставничестве в МБОУ «Уньюганская СОШ №1».
2. Приказ об утверждении положения о наставничестве в МБОУ «Уньюганская СОШ №1».
3. Приказ о внедрении целевой модели наставничества, о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «Уньюганская СОШ №1», об утверждении наставников.
4. Программа Целевой модели наставничества.
5. Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «Уньюганская СОШ №1».