

Рассмотрено на педагогическом совете
Протокол № 5 от 17.03.2022.

Утверждаю
Директор Большеозерской ООШ
филиала МБОУ Парнинской СОШ
А.В. Кукарцева *А.В. Кукарцева*
Приказ № 16 от 17.03.2022.

Положение о наставничестве

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Большеозерской ООШ филиала МБОУ Парнинской СОШ, (далее - ОО) разработано в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 NMP-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями 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"), Приказом МКУ «Управление образования Шарыповского МО» от 10.01.2022 г. № 05/1, Уставом МБОУ Парнинской СОШ имени Героя Советского Союза Г.С. Елисеева и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в ОО.

1.2. Настоящее Положение:

определяет цель и задачи наставничества;
устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
определяет права и обязанности ее участников;
определяет требования, предъявляемые к наставникам;
устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;
определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в ОО и его эффективности.

Участниками системы наставничества в ОО являются:

- наставник;
- лицо, в отношении которого осуществляется наставничество,
- руководитель ОО;
- куратор наставнической деятельности в ОО;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники ОО;
- участники бизнес-сообщества, в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) ОО в их профессиональном становлении,

приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2 Задачами наставничества являются:

улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

подготовить обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально- продуктивной деятельности в современном мире, содействовать его профессиональной ориентации;

создать психологически комфортную среду для раскрытия личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся;

создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, сохранения числа педагогов, закрепившихся в этой профессии;

создать среду эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

2.3 Участие в наставничестве не должно наносить ущерб основной деятельности участников.

3. Порядок организации наставнической деятельности.

3.1 Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» Программы наставничества ОО.

3.2 Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в ОО формы наставничества («ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель – ученик»; «работодатель – ученик») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.3. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель ОО, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в ОО.

3.4 Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых компетенций и/или профессиональных компетенций.

3.5 Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

- педагогические работники, вновь принятые на работу в ОО;

- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.6 Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.7 Назначение наставников происходит на добровольной основе.

3.8 Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.9 Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.10 В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

3.11 Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.12 Замена наставника производится приказом руководителя ОО, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с ОО;

- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.13 При замене наставника период наставничества не меняется.

3.14 Для реализации программ наставничества наставник и куратор должны пройти подготовку по программам ПК в Региональном центре наставничества.

Наставники из числа обучающихся и наставники, не являющиеся педагогическими работниками, должны быть подготовлены к выполнению своих функций через краткосрочное обучение в рамках программы наставничества, которое организует куратор Программы.

4. Права и обязанности куратора.

4.1 Куратором наставнических программ может выступать специалист, прошедший курсовую подготовку по программе наставничества.

4.2 Функции куратора могут выполнять школьный психолог, педагог-организатор, заместитель директора по УВР, иной сотрудник ОО.

4.3 На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОО;
- обеспечение запуска программы наставничества;
- отбор наставников для реализации программы наставничества;
- организация обучения наставников;
- формирование наставнических пар, организация их работы;
- организация обратной связи;
- формирование итогового отчета о реализации наставнической программы.

4.4 Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5 Права и обязанности наставника.

5.1 Наставниками могут выступать:

- учащиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица ОО,
- сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Программы.

5.2 Наставник обязан:

- помогать разрабатывать Индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и

оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

- в соответствии с Программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения, и (при необходимости), коррекции Индивидуального плана, выбора методов наставнической деятельности;

- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий Индивидуального плана;

- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в т.ч. оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях и пр.;

- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости - корректировать его поведение;

- в случае, если он не является сотрудником ОО, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.3 Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией Программы наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО, в том числе с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных Индивидуальным планом;

- требовать выполнения наставляемым Индивидуального плана;

- в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель-учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества,

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;

- обращаться к руководителю ОО с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

5.4 Наставники могут объединяться в сообщество, любой другой орган, обеспечивающий организацию и координацию их деятельности, обучение, обмен опытом.

6. Права и обязанности наставляемого.

6.1 Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане, в установленные сроки, и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением Индивидуального плана, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий Индивидуального плана);

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов Индивидуального плана;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с Программой наставничества ОО.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в ОО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию Индивидуального плана;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- вносить предложения по совершенствованию работы по профессиональной адаптации; - участвовать в обсуждении результатов наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в ОО.

7. Программы наставничества и формы их реализации.

7.1 Наставничество осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) ОО.

7.2 Наставничество осуществляется в направлениях:

- наставничество обучающихся в ОО;
- педагогическое наставничество;
- наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей.

7.3 Программы по наставничеству обучающихся в ОО могут быть направлены на решение проблем:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;
- отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;
- низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода;
- проблемы адаптации в учебном коллективе;
- психоэмоциональные затруднения, низкая мотивация к обучению обучающихся с ОВЗ;
- другое.

Формы взаимодействия:

- педагог-ученик,
- работодатель – ученик,
- ученик-ученик.

7.4 Педагогическое наставничество направлено на решение проблем педагогов:

- трудности в период профессиональной адаптации, связанные с отсутствием достаточного уровня сформированности ряда умений, компетентностей;
- отсутствие эффективных и быстрых механизмов обновления компетентностей, умений педагогических кадров.

Формы взаимодействия:

- новичок-мастер,
- современный – опытному,
- зажатый – лидер,
- физик-русисту,
- опытный – неопытный.

7.5 Наставничество обучающихся в организациях дополнительного образования детей направлено на решение проблем:

- ограниченный ресурс индивидуальной работы с обучающимися, способствующей успешной самореализации в рамках школьной программы, не предполагающей индивидуальной работы;
- отсутствие осознанной позиции в выборе будущей профессиональной реализации;

- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора траектории творческого развития;
- конфликтность, агрессивное поведение, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие социальное движение;
- низкий уровень сформированных ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- проблемы адаптации в новых творческих и проектных коллективах;
- отсутствие системы сопровождения детско-взрослых проектов;
- другое.

Формы взаимодействия:

- педагог-ученик,
- ученик-ученик,
- студент- ученик,
- работодатель – ученик.

8. Мониторинг эффективности реализации программы наставничества.

8.1 Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО направлена на изучение качества реализованных в ОО Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый».

8.2 Оценка эффективности Программы осуществляется периодически 1 раз в полугодие (не позднее 20 июня и 20 декабря ежегодно)

8.3 Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО (Приложение 1).

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставляемого)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий:

1.1. Насколько комфортно было общение с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько полезными/интересными были личные встречи с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Ощущали ли Вы поддержку наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько полезна была помощь наставника?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько был понятен план работы с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Ощущали ли Вы безопасность при общении с наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько было понятно, что от Вас ждет наставник?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что для Вас особенно ценно было в программе?

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Планируете ли Вы стать наставником в будущем? [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

Анкета оценки удовлетворенности Программой наставничества
(для наставника)

Оцените в баллах от 1 до 10, где 1 - самый низший балл, а 10 - самый высокий.

1.1. Насколько было комфортно общение с наставляемым?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2. Насколько удалось реализовать свои лидерские качества в программе?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3. Насколько полезными/ интересными были групповые встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4. Насколько полезными/ интересными были личные встречи?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5. Насколько удалось спланировать работу?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6. Насколько удалось осуществить план индивидуального развития наставляемого?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7. Насколько Вы оцениваете включенность наставляемого в процесс?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8. Насколько Вы довольны вашей совместной работой?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9. Насколько понравилась работа наставником?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10. Насколько оправдались Ваши ожидания от участия в Программе наставничества?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Что особенно ценно для Вас было в программе?

Чего Вам не хватило в программе и/или что хотелось бы изменить?

Было ли достаточным и понятным обучение, организованное в рамках «Школы наставничества»? [да/нет]

Оглядываясь назад, понравилось ли Вам участвовать в программе? [да/нет]

Хотели бы Вы продолжить работу в программе наставничества? [да/нет]

Была ли для Вас полезна совместная работа с наставляемым? (узнали ли Вы что-то новое и/или интересное) [да/нет]

Благодарим вас за участие в опросе!

