

СОГЛАСОВАНО
Протокол заседания Экспертного
Совета при Управлении образования
Администрации города Ижевска
№ 1 от «19» апреля 2022 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор П.Н. Фефилов

ПРИНЯТО
На заседании Педагогического
совета

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ОБУЧАЮЩИХСЯ В
МУНИЦИПАЛЬНОМ БЮДЖЕТНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ
УЧРЕЖДЕНИИ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЕ № 65**

I. Общие положения

1.1. Система наставничества педагогических работников и обучающихся в МБОУ «СОШ № 65» (далее - программа наставничества) разработана на основании следующих нормативных актов:

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

- Письмо Министерства просвещения России от 23.01.2020 № МР-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»);

- Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.).

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29.11.2014 г. № 2403-Р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года»;

- Указ Президента РФ от 7.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24. 12.2018 г. №16);

- Постановление Правительства Удмуртской Республики от 29.05.2017 № 239 "О наставничестве в образовательных организациях, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики»;

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2022 г. № 255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики».

- Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21.07.2021 г. № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»;

- Паспорт регионального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. Координационным комитетом по вопросам стратегического развития и реализации приоритетных проектов при Главе УР, протокол от 11.12.2018 г. № 8);

1.2. Цель внедрения программы наставничества - раскрытие личностного, а также профессионального потенциала наставника и наставляемого, путем создания условий для формирования эффективной системы сопровождения, самоопределения и профессиональной ориентации всех участников образовательной деятельности в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ № 65».

1.3. Задачи внедрения Системы наставничества:

- формирование открытого и эффективного сообщества наставников и наставляемых вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку и повышение качества образования;

- выявление и распространение лучших программ и практик наставничества;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуальной образовательной траектории.

1.4. В Положении используются следующие понятия:

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.

Наставляемый - участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевает самым свои профессиональные и личностные затруднения.

Куратор - сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения - школы, вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

II. Организационные основы наставничества

2.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

2.2. Куратор назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

2.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.

2.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни Школы, отстраненных от коллектива.

2.5. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- 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.

2.6. Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся
- активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей Школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

2.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

2.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

2.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

2.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

2.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

2.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

3. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

3.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

3.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

4.2. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

- Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

5. Права и обязанности наставляемого

5.1. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации Школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- Участвовать в конкурсах наставничества различного уровня.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

5.2. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Школы, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

6. Механизмы мотивации и поощрения наставников

6.1. Стимулирование реализации Программы наставничества является инструментом мотивации и выполняет три функции – экономическую, социальную и моральную.

6.2. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность определять размеры выплат компенсационного характера до 30%, установленные работнику за реализацию наставнической деятельности в

соответствии Положением о материальном стимулировании работников в МБОУ «СОШ № 65».

6.3. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на повышение общественного статуса наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе, увеличение работоспособности педагогических работников, повышение их лояльности к руководству, привлечение высококвалифицированных специалистов, которые не требуют прямого использования денежных и иных материальных ресурсов:

- наставники могут быть рекомендованы для включения в резерв управленческих кадров;

- наставническая деятельность может быть учтена при проведении аттестации, конкурса на занятие вакантной должности (карьерный рост), выдвижении на профессиональные конкурсы педагогических работников, в том числе в качестве членов жюри;

- награждение наставников дипломами/благодарственными письмами.

6.4. Участие в муниципальных мероприятиях, таких как: фестивали, форумы, конференции наставников, конкурсы профессионального мастерства и т.д.

7. Документы, регламентирующие наставничество

7.1. Приказ о внедрении целевой модели наставничества.

7.2. Приказ о назначении куратора и наставников внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся.

7.3. Приказ о закреплении наставнических пар / групп.

7.4. Положение о системе наставничества педагогических и работников и обучающихся МБОУ «СОШ № 65».

7.5. Программа целевой модели наставничества.

7.6. План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся МБОУ «СОШ № 65».

7.7. Диагностический инструментарий (анкеты).

7.8. Индивидуальный план пар «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик», «родитель-ученик»

7.9. Заключение по итогам работы пар «педагог-педагог», «педагог-ученик», «ученик-ученик», «родитель-ученик».

7.10. Соглашения на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.