

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 71»

Городского округа «Город Лесной»

от 15.10. 2020

№ 310 -К

ПРИКАЗ

Об утверждении локального акта МБОУ СОШ № 71: Положения о наставничестве, дорожной карты по внедрению проекта «Целевое наставничество»

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 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»:

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить и ввести в действие прилагаемое Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 71» городского округа «Город Лесной» (Приложение № 2)

2. Руководствоваться при организации работы по выполнению мероприятий дорожной карты внедрения проекта «Целевое наставничество» утвержденным в п.1. настоящего приказа Положением о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 71» городского округа «Город Лесной».

3. Утвердить «Дорожную карту» внедрения проекта «Целевое наставничество» в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 71» (Приложение № 2)

4. Разместить настоящий приказ на официальном сайте образовательной организации.

5. Контроль исполнения настоящего приказа возлагаю на Плотникову Татьяну Геннадьевну, заместителя директора по учебной работе.

Директор МБОУ СОШ № 71



Приходько И.А.

Ознакомлена с приказом:

Плотникова Т.Г.



К приказу от 15.10.20 № 310-К «Об утверждении локального акта МБОУ СОШ № 71: Положение о наставничестве в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 71», «Дорожной карты» внедрения проекта «Целевая модель наставничества».

Утверждаю
 Директор МБОУ СОШ № 71
 Приходько И.А.

Приказ от 15.10.20 № 310-К «Об утверждении локального акта МБОУ СОШ № 71»



Положение о наставничестве
 в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
 «Средняя общеобразовательная школа № 71»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 71» городского округа «Город Лесной» (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 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 71 (далее - школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным 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, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться

опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи 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 СОШ № 71.

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.

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.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

Куратор осуществляет следующие функции:

- своевременно (не реже одного раза в год) актуализирует информацию о наличии в образовательной организации педагогов, которых необходимо включить в наставническую деятельность в качестве наставляемых;
- предлагает руководителю образовательной организации для утверждения состав наставников и наставляемых;
- разрабатывает Дорожную карту по реализации Положения о системе (целевой модели) наставничества;
- осуществляет координацию деятельности по наставничеству;

- организует повышение уровня профессионального мастерства наставников;
- курирует процесс разработки и реализации персонализированных программ наставничества;
- создает необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;
- вносит предложения о замене наставника;
- вносит предложения о поощрении наставника;
- осуществляет мониторинг эффективности и результативности реализации системы (целевой модели) наставничества в образовательной организации, оценку вовлеченности педагогов в различные формы наставничества и повышение квалификации педагогических работников, формирует итоговый отчет о реализации системы (целевой модели) наставничества.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.

Формирование наставнических пар/групп осуществляется по следующим критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары/группы должен сложиться взаимный интерес и симпатия, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках программы наставничества;
- сформированные на добровольной основе пары/группы наставников и наставляемых утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

4.6. Наставляемым 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.

4.7. 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.

4.8. 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.

4.9. 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).

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

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

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

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

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

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском 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 приведении 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.

Оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью один раз в полугодие. Оценка реализации программ наставничества осуществляется на основе анкетирования и опросов участников программы в соответствии с графиком, установленным программой. В целях обеспечения открытости реализации целевой модели наставничества на сайте школы размещается и своевременно обновляется следующая информация: реестр наставников; мини-портфолио наставников; перечень социальных партнеров, участвующих в реализации программы наставничества; анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения целевой модели наставничества, и др.

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:

— Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ № 71, 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 обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

— Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

— Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

— Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет 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.

8. 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 программы, программ Школы наставничества.

— Получать психологическое сопровождение.

— Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

— Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ № 71, определяющих права и обязанности.

— Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

— Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

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

— Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

— Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 71.
 - Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества.
 - Целевая модель наставничества в МБОУ СОШ № 71.
 - Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ № 71.
 - Приказ о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МБОУ СОШ № 71
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп».