

Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Лучинская средняя школа»

Ярославского муниципального района

Принято

на заседании педсовета школы

протокол № 1

от «23» 08 2024г.

Утверждено

приказом № 40/2-08

23.08.24.

Директор школы [подпись] Сечина Н.Н.



Положение о системе наставничества

В МОУ Лучинская СШ ЯМР

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в муниципальном общеобразовательном учреждении «Лучинская средняя школа» Ярославского муниципального района (далее – МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ), разработано с целью определения порядка организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ

1.2. Положение разработано в соответствии:

- с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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», методическими рекомендациями по разработке и

внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.),

- Распоряжением Правительства России от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»,
- письмом Минпросвещения 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»));
- письмом Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 657 от 21.12.2021 (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»);
- Уставом МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ

1.3. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);
- 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 МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в МОУ Лучинская СШ являются:

- наставник;
- наставляемый – лицо, в отношении которого осуществляется наставничество;
- руководитель МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- куратор наставнической деятельности в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ; (заместитель директора по УВР);
- представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций – психологов и педагогов, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

1.5. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – форма адаптации, практического обучения и воспитания новых или менее опытных работников организации в целях быстрее овладения трудовыми навыками, приобретения необходимой компетенции, приобщения к корпоративной культуре организации.

Наставник – более опытный работник организации, принимающий на себя функции по обучению новых или менее опытных работников.

Наставляемый – новый работник организации, прикрепляемый к наставнику либо работник, который нуждается в формировании определенных профессиональных компетенций. Наставляемый через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Методическое объединение (совет) наставников образовательной организации – общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов-наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

1.6. Формы наставничества:

Виртуальный коучинг – это процесс, в ходе которого коуч-наставник помогает достичь подопечному педагогу своих профессиональных целей. Встречи, наблюдения и коуч-сессии организуются удаленно с использованием доступной педагогам электронной техники (телефон, планшет, ноутбук) с доступом в интернет.

Теленаставничество – универсальная технология построения отношений внутри дошкольной организации, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Организуются в формате видеоконференцсвязи, видеозвонков.

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, оказание помощи педагогическим работникам МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ (далее – педагоги) в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующих в наставнической деятельности;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ предполагает осуществление мероприятий внутреннего и внешнего контура:

2.3.1. мероприятия внутреннего контура:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;
- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;
- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль их деятельности;
- инфраструктурное, в том числе материально-техническое, информационно-методическое, обеспечение наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;
- обеспечение формирования базы данных и лучших практик наставнической деятельности в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;

2.3.2. мероприятия внешнего контура:

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.
- функционирование методического объединения (совета) наставников

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения целевой модели и Программы наставничества в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ.

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

- реализуемые в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ формы наставничества («руководитель – руководитель»; «педагог – педагог»; «руководитель – педагог»; «руководитель – студент») 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 несут: руководитель МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках, возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ.

3.4. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых профессиональных компетенций. Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- студенты, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.5. Наставниками могут быть педагоги и руководители МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ (Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1 к данному Положению)

3.6. Наставничество в организации вводится на основании приказа заведующего, в котором определены наставнические пары.

3.7. Число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности и объема выполняемой работы. Максимальное число лиц, в отношении которых наставник одновременно осуществляет наставничество, не может превышать трех.

3.8. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.9. Замена наставника осуществляется приказом организации и производится в следующих случаях:

- прекращение трудового договора с наставником;
- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;
- просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;
- неисполнение наставником функций наставничества или своих должностных обязанностей;
- возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

4. Права и обязанности куратора

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;
- разработка проекта ежегодной Программы наставничества в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества реализованных Программ наставничества через SWOT-анализ в разрезе осуществленных форм наставничества;
- оценка соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам целевой модели на основе анкеты куратора;
- получение обратной связи от участников Программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ и участие в его распространении.

4.2. 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;
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- принимать участие при разработке проекта ежегодной Программы наставничества МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ;
- 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 том числе 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;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ.

5.2. Наставник имеет право:

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

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ, 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;

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

- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ

наставничества требованиям и принципам целевой модели и эффективности ее внедрения;

- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления Программ наставничества; за организационно-методической поддержкой;
- обращаться к руководителю МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

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 ко всем видам деятельности в рамках наставничества;

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

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана;
- обращаться в индивидуальном порядке к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества реализованных Программ наставничества, в оценке соответствия условий организации Программ наставничества требованиям и принципам целевой модели и эффективности ее внедрения;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ.

7. Права и обязанности методического объединения (совета) наставников

- принимать участие в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества педагогических работников (совместно с первичной или территориальной профсоюзной организацией);
- принимать участие в разработке и апробации персонализированных программ наставничества педагогических работников;

- помогать подбирать и закреплять пары (группы) наставников и наставляемых по определенным вопросам (предметное содержание, методика обучения и преподавания, воспитательная деятельность, организация урочной и внеурочной деятельности, психолого-педагогическое сопровождение наставляемых и наставников, работа с родителями, связь с системой дополнительного образования и т.п.);
- анализировать результаты диагностики профессиональных затруднений и вносить соответствующие корректировки в персонализированные программы наставничества;
- осуществлять подготовку участников персонализированных программ наставничества к конкурсам профессионального мастерства, форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям и т.д.;
- осуществлять организационно-педагогическое, учебно-методическое, материально-техническое, инфраструктурное/логистическое обеспечение реализации персонализированных программ наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- участвовать в мониторинговых и оценочных процедурах хода реализации персонализированных программ наставничества;
- являться переговорной площадкой, осуществлять консультационные, согласовательные и арбитражные функции;
- участвовать в разработке системы поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
- участвовать в формировании банка лучших практик наставничества педагогических работников.

8. Оценка качества процесса реализации наставничества в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ

7.1 Оценка программ наставничества в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ направлена:

- на изучение качества реализованных в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник и наставляемый» посредством проведения куратором SWOT- анализа;
- оценка эффективности внедрения целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (не позднее 20 мая ежегодно).

7.2. Оценка реализации Программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ

9. Мотивация участников в наставнической деятельности

8.1. Участники системы наставничества в МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой, выплаты стимулирующего характера и др.;
- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях, наставляемых и др.) на сайте и страницах МОУ ЛУЧИНСКАЯ СШ в социальных сетях.

8.2. В целях поощрения наставника за осуществление наставничества работодатель вправе предусмотреть:

- доплату, размер которой устанавливается локальными нормативными актами организации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;
- объявление благодарности, награждение грамотой организации;
- результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников.

10. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставника, относятся:

- положение о системе наставничества;
- дорожная карта реализации системы наставничества;
- приказ руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, об организации наставничества, или иной локальный нормативный акт;
- чек-лист самооценки наставляемого педагога;
- чек-лист оценки профессиональных компетенций наставляемого педагога;
- индивидуальный план наставника и наставляемого;
- журнал регистрации выполнения мероприятий индивидуального плана и внеплановых мероприятий;
- отчет наставника о выполнении индивидуального плана наставничества;
- анкета для наставника;
- анкета для наставляемого.
- протоколы заседаний педагогического совета, малого аппаратного совещания при старшем воспитателе, на которых рассматривались вопросы наставничества или была организована работа наставника с молодым специалистом.

-
- SWOT-анализ оценки эффективности внедрения целевой модели наставничества.
-