


Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Атласовская средняя школа»

СОГЛАСОВАНО Педагогическим советом Протокол № / от « <u>28</u> » <u>08</u> 2023	УТВЕРЖДАЮ Директор  И.А. Филимонова от « <u>08</u> » <u>09</u> 2023
---	---

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о наставничестве (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 25.12.2019 N 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"

1.2 Настоящее Положение определяет цели, задачи, направления и организацию наставнической деятельности в МБОУ АСШ п. Атласово (далее – Школа)

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

2.1.В настоящем Положении используются следующие понятия:

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником;

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.

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

- **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.

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. Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, который отвечает за реализацию программы наставничества 2.2. Направления наставничества в Школе:

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, как правило, во внеурочной общественной деятельности в целях развития личностных результатов, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС, а также выявление и развитие талантов и способностей, обучающихся к творчеству, социально-общественной деятельности, спортивным достижениям.

Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, лица с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на учете в КДН, УВД, внутреннем профилактическом учете в Школе и т.д.).

Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы Школы.

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

3.1. Целью наставничества является создание развивающе - поддерживающей среды в Школе со всеми участниками образовательных отношений: обучающиеся, педагоги, родители, внешние представители для самоопределения, личной и профессиональной самореализации каждого.

3.2. Задачи наставничества:

улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и иных сферах деятельности Школы;

подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной деятельности; - раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала обучающихся;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;

увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров; - создание канала эффективного обмена личным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта Школы.

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Наставничество в образовательной организации осуществляется на основании приказа директора Школы.

4.2. Заместители директора назначаются приказом директора кураторами направлений наставничества в целях сопровождения, мониторинга, оценки и контроля выполнения индивидуальных планов наставничества по соответствующим направлениям.

4.3. Ежегодно кураторы до 01 октября текущего учебного года формируют базу наставников и базу наставляемых.

4.4. 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, отстраненные от коллектива.

4.5. 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.

4.6. Наставниками могут быть:

обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагоги и специалисты, заинтересованные в распространении 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.

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

Ежегодно на основе представлений кураторов директор издает приказ «О текущей программе наставничества», в котором определяются формы наставничества, отчётные документы, сроки продолжительности текущей

программы наставничества, назначаются наставники и закрепляются пары, группы по текущей программе наставничества.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

Замена наставника производится приказом директора в случаях:

увольнения наставника;

перевод наставника на другую работу;

привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

невозможности установления межличностных взаимоотношений между наставником и обучающимся;

психологической несовместимости наставника и обучающегося.

Индивидуальный план осуществления наставничества разрабатывается на срок от 3 месяцев до 1 года согласно приложению №1 к настоящему Положению.

При реализации индивидуального плана осуществления наставничества наставник создаёт необходимые условия для эффективной совместной работы наставника и наставляемого.

Не позднее 5 рабочих дней до завершения срока наставничества наставник представляет для ознакомления куратору своего направления отзыв о результатах наставничества согласно приложения №2 к настоящему Положению. В отзыве о результатах наставничества при необходимости даются конкретные рекомендации наставляемому.

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с индивидуальным планом осуществления наставничества.

Мониторинг и оценку результатов деятельности наставников осуществляют кураторы в соответствии с Распоряжением Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-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"

ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА

5.1 Кураторы процессов наставничества по закрепленным за ними направлениям) обязаны:

формировать и регулярно пополнять базу наставников и базу наставляемых; разработать (совместно с наставником) и утвердить индивидуальный план осуществления наставничества;

подготовить проект приказа (представление) о закреплении наставляемых за наставниками в соответствии с направлением наставничества;

проводить мониторинг и оценку результатов деятельности наставников;

создавать необходимые условия для совместной работы

наставляемого с закрепленным за ним наставником;
посещать отдельные совместные мероприятия, проводимые наставником и наставляемым;
организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии;
ознакомить куратора с манифестом наставника, кодексом наставника, руководящими принципами наставника согласно приложения № 3 к настоящему Положению
оказывать методическую и практическую помощь в составлении индивидуальных планов осуществления наставничества;
анализировать и распространять положительный опыт наставничества в Школе.

ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

6.1 В период наставничества наставник обязан:
выполнять утвержденный индивидуальный план наставничества;
изучать личностные качества наставляемого, его отношение с участниками образовательного процесса, увлечения, наклонности, круг общения;
контролировать и оценивать самостоятельно выполненную работу наставляемого, оказывать необходимую помощь;
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;

ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО

7.1 В период наставничества наставляемый обязан:
выполнять мероприятия, обозначенные в индивидуальном плане осуществления наставничества;
выполнять рекомендации наставника;
постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по осваиваемой образовательной программе;
учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
информировать наставника о трудностях, возникших при выполнении индивидуального плана осуществления наставничества;
совершенствовать свой общеобразовательный, профессиональный и культурный уровень;
отчитываться о своей работе перед наставником в установленные сроки.

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ ПАР И ГРУПП НАСТАВНИКОВ И ПЕДАГОГОВ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ НАСТАВНИЧЕСТВО

8.1 Формирование наставнических пар (групп) осуществляется по основным критериям:

- профессиональный профиль или личный (компетентностный) опыт наставника должны соответствовать запросам наставляемого или наставляемых;
- у наставнической пары (группы) должен сложиться взаимный интерес, позволяющие в будущем эффективно взаимодействовать в рамках наставничества.

8.2 Сформированные на добровольной основе с непосредственным участием куратора, наставников и педагогов, в отношении которых осуществляется наставничество, пары/группы утверждаются приказом руководителя образовательной организации.

МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПОощРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ

9.1 Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном и муниципальном уровне.

9.2 Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

9.3. Награждение школьными и районными грамотами «Лучший наставник», благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

9.4. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Школы.

ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

10.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, кураторов, наставляемых относятся:

настоящее Положение;

Распоряжение Министерства просвещения России от 25.12.2019 N P-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";

-целевая модель наставничества в Школе;

дорожная карта внедрения системы наставничества в Школе;

приказ о назначении куратора(ов) и наставников проекта;

приказ о назначении наставнических пар, групп; - приказ об утверждении Положения о наставничестве; - приказ о проведении итогового мероприятия проекта.

методические рекомендации по организации наставничества в образовательных организациях;

протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

ЗАВЕРШЕНИЕ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

11.1 Завершение персонализированной программы наставничества происходит в случае:

- завершение плана мероприятий персонализированной программы наставничества в полном объеме;
- по инициативе наставника или наставляемого и/или обоюдному решению (по уважительным обстоятельствам);
- по инициативе куратора (в случае недолжного исполнения персонализированной программы наставничества в силу различных обстоятельств).

11.2 Изменение сроков реализации персонализированной программы наставничества педагогических работников.

11.2 По обоюдному согласию наставника и наставляемого возможно продление

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 Настоящее положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации.

12.2 В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными или иными нормативными актами образовательной организации.

Приложение 1

Форма индивидуального плана осуществления наставничества

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН осуществления наставничества

Фамилия, имя, отчество лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

Наименование должности лица, в отношении которого осуществляется наставничество: _____

Фамилия, имя, отчество наставника: _____

Наименование должности наставника: _____

Период наставничества:

с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____ 20 ____ г.

№ пункта	Наименование и содержание мероприятий	Период выполнения	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении

Рекомендации наставника по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей:

Методическая и практическая помощь в приобретении навыков для выполнения должностных обязанностей

« ____ » _____ 20 ____ г. « ____ » _____ 20 ____ г.

_____ / _____

(подпись / фамилия и инициалы куратора) (подпись / фамилия и инициалы наставника)

Приложение 2

Форма отзыва о результатах наставничества ОТЗЫВ о результатах наставничества
Фамилия, имя, отчество и должность наставника: _____

Фамилия, имя, отчество и должность лица, в отношении которого осуществляется
наставничество (далее – наставляемый): _____

Период наставничества: с « ____ » _____ 20 ____ г. по « ____ » _____
20 ____ г.

Информация о результатах наставничества:

а) наставляемый изучил следующий перечень вопросов: _____

б) наставляемый выполнил следующие задания, данные наставником: _____

в) оценка профессиональных и личностных качеств наставляемого
(нужное указать): _____

г) наставляемому следует устранить следующие недостатки: _____

д) наставляемому следует дополнительно изучить следующие
вопросы: _____

Определение потенциала наставляемого и рекомендации по его
профессиональному развитию: _____ 5.

6. Дополнительная информация о наставляемом,
(представляется при необходимости): _____

« ____ » _____ 20 ____ г. « ____ » _____ 20 ____ г.
_____/_____/_____/_____

(подпись / фамилия и инициалы куратора)
наставника)

(подпись / фамилия и инициалы

Приложение 3 МАНИФЕСТ НАСТАВНИКА

Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.

Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним также долгосрочную перспективу и будущее.

Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывает на риски и противоречия.

Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения. -

Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.

Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его.

Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные (в том числе выездные) мероприятия, направленные как на достижение цели наставнической программы, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.

Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает информацию, которую передает ему наставляемый.

Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Список исключений, информация о которых незамедлительно передается куратору программы:

если наставляемый сообщит о том, что стал жертвой насилия (физического, сексуального, психологического);

если наставляемый сообщит о том, что вовлечен в незаконную деятельность (распространение наркотиков, финансовые махинации); - если

наставляемый сообщит (или его поведение будет - свидетельствовать) о потенциальной угрозе, способной нанести вред жизни и здоровью (суицидальные мысли, пагубная зависимость).

КОДЕКС НАСТАВНИКА

Не осуждаю, а предлагаю решение.

Не критикую, а изучаю ситуацию.

Не обвиняю, а поддерживаю.

Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому.

Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге.

Разделяю ответственность за наставляемого с куратором, родителями и организацией.

Не утверждаю, а советуюсь.

Не отрываюсь от практики.

Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу.

Не разглашаю внутреннюю информацию. Наставничество – не решение всех проблем, стоящих перед наставляемым и его/ее семьей. Суть наставничества заключается в создании и поддержании устойчивых человеческих взаимоотношений, в которых наставляемый чувствует, что к нему относятся как к личности и что он имеет значение для общества.

РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ НАСТАВНИКА

Наставники слушают	Поддерживают зрительный контакт и посвящают наставляемым все свое внимание
Наставники рекомендуют	Помогают наставляемым найти направление в жизни, но не подталкивают их
Наставники рассказывают	Дают представление о перспективах наставляемого, помогают определить цели и приоритеты
Наставники обучают	Рассказывают о жизни, собственной карьере, личном и профессиональном опыте
Наставники представляют свой опыт	Помогают наставляемым избежать ошибок и извлечь уроки из жизненных ситуаций
Наставники доступны	Предоставляют ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться
Наставники критикуют, но конструктивно	При необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточивая внимание на поведении наставляемого, но никогда – на характере

<p>Наставники поддерживают</p>	<p>Независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, наставник продолжает поощрять его учиться и совершенствоваться</p>
<p>Наставники точны</p>	<p>Дают конкретные советы, анализируют, рефлексиируют, что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий</p>
<p>Наставники равнодушны</p>	<p>Наставник интересуется образовательными успехами наставляемого, успехами в планировании и реализации карьеры, в личном развитии</p>
<p>Наставники успешны</p>	<p>Не только успешны сами по себе, но и способствуют успехам других людей</p>
<p>Наставники вызывают восхищение</p>	<p>Пользуются и уважением в своих организациях обществе</p>