

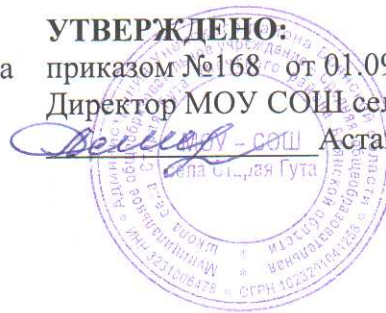
Муниципальное общеобразовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа села Старая Гута

ПРИНЯТО:

на заседании педагогического совета
МОУ СОШ села Старая Гута
Протокол №1 от 31.08.2022 года

УТВЕРЖДЕНО:

приказом №168 от 01.09.2022 г.
Директор МОУ СОШ села Старая
Астапенко Л.В.



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
В МОУ-СОШ СЕЛА СТАРАЯ ГУТА**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Гражданским кодексом Российской Федерации; Трудового кодекса Российской Федерации; а так же Федеральный закон от 11 августа 1995 г. N 135-ФЗ "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях"; Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"; Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях"; Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. N 2705-р). Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Законом об образовании в Брянской области от 25 июля 2013г. №62-3 с изменениями и дополнениями, Распоряжение Минпросвещения 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". Правовой основой института наставничества являются нормативные акты Министерства просвещения РФ, локальные акты МОУ-СОШ села Старая Гута.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок организации педагогического наставничества в соответствии с современной целевой моделью наставничества в МОУ-СОШ села Старая Гута.

1.3. Наставничество — универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество — социальный институт, осуществляющий передачу и ускорение профессионального опыта, эффективная форма профессиональной адаптации, способствующей повышению престижа педагогической профессии и закреплению педагогических кадров. Это форма преемственности поколений и педагогического воздействия на обучающихся на всех ступенях обучения.

Метакомпетенции - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

1.4. Формы наставничества – способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

В МОУ-СОШ села Старая Гута реализуются следующие формы

наставничества форм наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель».

Каждая из форм наставничества предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества.

Наставничество в МОУ-СОШ села Старая Гута может быть установлено над следующими категориями участников образовательного процесса:

- ✓ молодыми специалистами - педагогическими работниками, поступившими на работу в год окончания ими обучения в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования;
- ✓ педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности или имеющими трудовой стаж менее 3 лет;
- ✓ другими педагогическими работниками, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- ✓ обучающихся образовательной организации.

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

1.5. Наставник — это опытный преподаватель, обучающийся, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом в различных областях.

2. Цель, виды и задачи наставничества

2.1. Цели наставничества зависят от его выбранной формы и модели.

2.2. Общие задачи и функции 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 долгосрочную перспективу и будущее.
- ❖ Наставник предлагает свою 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 своего индивидуального видения.
- ❖ Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- ❖ Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- ❖ 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.

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество закрепляется приказом руководителя образовательного учреждения, с указанием срока наставничества.

3.2. Временные рамки наставничества определяются образовательным учреждением в зависимости от выбранной формы наставничества и целей наставничества.

3.3. Наставник утверждается на заседании методического совета по критериям, соответствующим форме наставничества.

3.4. Наставник может сопровождать одновременно несколько наставляемых.

3.5. Назначение и замена (завершение полномочий) наставника производится приказом руководителя наставничества в случаях:

- ✓ на основании личного заявления наставляемого или наставника;
- ✓ длительного отсутствия наставника по причине болезни, ухода за ребенком, ухода за нетрудоспособным членом семьи, длительного отпуска;
- ✓ сроком до одного года, командировки, обучения и иным причинам;
- ✓ перехода в другую образовательную организацию наставника или наставляемого;
- ✓ привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- ✓ психологической несовместимости наставника и наставляемого.

3.6. Директор образовательного учреждения поощряет наставников, добросовестно исполняющих свои функции, в соответствии с утвержденными локальными актами.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, нормативных правовых и иных актов, определяющих права и обязанности наставляемого.

4.2. Находиться в постоянном взаимодействии со всеми структурами образовательной организации, осуществляющими работу с категориями наставляемых.

4.3. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с деятельностью наставляемого, вносить предложения о его поощрении или применении мер дисциплинарного воздействия.

4.4. Представлять отчет о реализации наставничества (временные рамки устанавливает образовательная организация).

4.5. Наставник обязан разработать программу наставничества.

5. Права наставника

- 5.1. Привлекать с согласия курирующего заместителя руководителя других работников образовательного учреждения для оказания помощи наставляемому.
- 5.2. Самостоятельно выбирать и применять методы и приёмы работы с наставляемым.
- 5.3. Отслеживать промежуточные результаты наставничества по отчетам наставляемого, как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности наставляемого

- 6.1. Изучать Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании" (с изменениями и дополнениями), Распоряжение Минпросвещения 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", иные федеральные законы и нормативные правовые акты, локальные акты образовательного учреждения, регулирующие образовательную деятельность.
- 6.2. Учиться у наставника передовым методам и формам работы, опыта, правильно строить свои взаимоотношения с ним, выполнять совместный план работы.
- 6.3. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

7. Права наставляемого

7. Вносить на рассмотрение курирующего заместителя директора предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 7.2. Защищать свои профессиональные и личные честь и достоинство.
- 7.3. Знакомиться с документами, содержащими оценку его деятельности, давать по ним объяснения.

8. Руководство наставничеством

- 8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора, курирующего соответствующее направление деятельности.
- 8.2. Заместитель директора обязан:
 - ❖ представить пару(ы) наставник-наставляемый и объявить приказ об утверждении наставничества;
 - ❖ создать необходимые условия для совместной деятельности наставляемого и наставника;
 - ❖ посещать отдельные занятия (мероприятия), проводимые наставником и наставляемым;
 - ❖ изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательном учреждении;
 - ❖ вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

❖ составлять и предоставлять отчетность по наставничеству.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение об организации наставничества в МОУ-СОШ села Старая Гута является нормативным локальным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимается на Педагогическом Совете и утверждаются (вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.9.1. данного Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

**Формы
наставничества в МОУ-СОШ села Старая Гута
Форма наставничества «ученик-ученик»**

Предполагает взаимодействие учащихся, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое, тем не менее, строгой субординации.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными / социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения (включая адаптацию детей с ОВЗ).

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников.

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус организации, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Подростки-наставляемые получат необходимый в этом возрасте стимул к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в КДН;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с

социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Портрет участников

Наставник

Активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Наставляемый.

Социально/ценностно дезориентированный учащийся низшей по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива. Учащийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «отличник – двоечник», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – тихоня/скромник», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения в рамках образовательной программ

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

- проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, проектное волонтерство.
- совместное посещение/организация мероприятий, совместное участие

в конкурсах.

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Актуальность

Молодые специалисты в начале профессионального развития, а также учителя, попавшие на новое место работы, нуждаются одновременно в личностной и профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственной позиции и системы преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Цели и задачи

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления учителя; сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Ожидаемые результаты

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Учителя-наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации

компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- процент специалистов, уверенных в желании продолжать свою работу в качестве учителя на данном месте работы;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Варианты программ

Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель»

(«студент – студент») могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Основными вариантами могут быть:

– взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

– взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

– взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д).

Область применения

Форма наставничества «учитель – учитель» может быть использована как часть реализации в школе профессиональной подготовки или переподготовки, как элемент повышения квалификации.

Отдельной возможностью реализации с последующим фактическим закреплением является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательном учреждении: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, организация совместных конкурсов и проектных работ, совместные походы на спортивные/культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество. проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).