

УТВЕРЖДАЮ

Директор Директор ТМК ОУ
«Хетская средняя школа» /С.А. Чуприна



Приказ № 94 от 10 октября
2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в Таймырском
муниципальном казенном
общеобразовательном
учреждении
«Хетская средняя школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) о наставничестве в Таймырском муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Хетская средняя школа» (далее ОУ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № 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», Соглашением о взаимодействии министерства образования Красноярского края с органами местного самоуправления Красноярского края по реализации мероприятий региональных проектов Красноярского края «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего» на территории Таймырского Долгано-Ненецкого района Красноярского края от 20.12.2019 №14/58, Уставом образовательной организации и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в образовательной организации.

1.2. Целевая модель наставничества ОУ осуществляющей образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее Положение:

определяет цель и задачи наставничества в соответствии с региональной целевой моделью наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края (далее - Целевая модель);

устанавливает порядок организации наставнической деятельности в ОУ;

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 ОУ и его эффективности.

1.4. Участниками системы наставничества в ОУ являются:
наставник;

лицо, в отношении которого осуществляется наставничество (далее - наставляемый);

куратор наставнической деятельности в ОУ;

руководитель ОУ;

родители (законные представители) обучающихся;

выпускники ОУ;

участники бизнес-сообщества, в том числе - работодатели, представители образовательных организаций, сотрудники учреждений здравоохранения и социального развития, представители органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2. Цель и задачи наставничества, функции образовательной организации в области внедрения целевой модели наставничества

2.1. Целью наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного и профессионального образования.

2.2. Задачами наставничества являются:

улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально-продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной 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;

формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества в ОО осуществляется в целях достижения следующих результатов региональных проектов:

Проект	Результат	2020	2021	2022	2023	2024
Региональный проект «Современная школа»	Не менее 70% обучающихся общеобразовательной организации вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества к 2024 году	10%	20%	35%	50%	70%
Региональный проект «Успех каждого ребенка»	Не менее чем 70% обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, вовлечены в различные формы наставничества	10%	20%	35%	50%	70%

Внедрение целевой модели наставничества в ОУ предполагает осуществление следующих функций:

реализацию мероприятий плана реализации программы наставничества; ежегодную разработку, утверждение и реализация Программ наставничества;

назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в образовательной организации;

привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в образовательной организации, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

обеспечение формирования баз данных лучших практик наставнической деятельности в ОО.

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, программы наставничества образовательной организации и плана реализации программы наставничества.

3.2. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

3.3. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно - воспитательной работе.

3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

3.4. Процесс реализации программы наставничества осуществляется посредством разработки и реализации наставнических программ, содержание которых соответствует запросу (проблеме) образовательной организации.

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

реализуемые в образовательной организации формы наставничества («ученик - ученик»; «учитель - ученик», «студент-ученик», «работодатель – ученик» и др.) 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.

3.5. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет руководитель образовательной организации, куратор

наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в образовательной организации.

3.6. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций, личностных компетенций, профессиональных компетенций, улучшении результатов деятельности, повышении успеваемости.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

обучающиеся в возрасте от 10 до 17 (19) лет, изъявившие желание в назначении наставника;

обучающиеся, проявившие выдающиеся способности;

обучающиеся, демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья;

обучающиеся, попавшие в трудную жизненную ситуацию;

обучающиеся, имеющие проблемы с поведением;

обучающиеся, не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

3.7. Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в Приложении 1.

3.8. Назначение наставников происходит на добровольной основе.

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

3.10. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение - групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.11. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.12. Замена наставника производится приказом руководителя образовательной организации, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

прекращение наставником трудовых отношений с образовательной организацией;

психологическая несовместимость наставника и наставляемого; систематическое неисполнение наставником своих обязанностей; привлечение наставника к дисциплинарной ответственности; обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого

осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.13. Этапы наставнической деятельности в образовательной организации осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества; Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение и обучение наставников; Этап

5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение наставничества.

3.14. На первом этапе необходимо создать условия для запуска наставничества в образовательной организации:

обеспечение нормативно-правового оформления наставнической программы;

информирование потенциальных участников наставнической деятельности (коллектива и обучающихся ОУ);

формирование команды и выбор куратора, отвечающих за реализацию программы в ОУ;

определение задач, форм наставничества, ожидаемых результатов;

создание дорожной карты реализации программы наставничества,

определение необходимых ресурсов (внутренних и внешних).

3.15. На втором этапе необходимо:

проинформировать родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях программы;

организовать сбор данных о наставляемых по доступным каналам (родители, классные руководители,...), в том числе сбор запросов наставляемых к программе, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении, например, с помощью диагностических бесед.

На данном этапе собираются:

согласия на обработку персональных данных от тех участников Программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия,

согласия на участие в Программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники - несовершеннолетние.

3.16. На третьем этапе проводится информирование коллектива, обучающихся и их родителей о запуске программы;

организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников.

3.17. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается реестр наставников, проводится обучение наставников.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников.

В первом случае составляется проект приказа образовательной организации с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования.

Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы, структурного подразделения, комиссии, совета образовательной организации, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя образовательной организации.

3.18. В рамках пятого этапа происходит:

разработка инструментов;

формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов;

обеспечение психологического сопровождения наставляемых, не сформировавшим группу/пару, продолжение поиска наставника.

По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя образовательной организации утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

3.19. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программ наставничества:

выбор формата взаимодействия для каждой пары/группы;

анализ сильных и слабых сторон участников для постановки целей и задач на конкретные периоды времени;

предоставление наставникам методических рекомендаций/материалы по взаимодействию с наставляемыми (при необходимости);

организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы, мониторинга влияния программы на показатели наставляемых;

разработка системы поощрений наставников.

3.20. Седьмой этап включает в себя:

сбор обратной связи от наставников, наставляемых; проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы, мониторинга влияния программы на наставляемых; реализация системы поощрения наставников; организация праздничного события для предоставления результатов наставничества, чествование лучших наставников и популяризация лучших кейсов; формирование долгосрочной базы наставников.

3.21. Реализация Целевой модели наставничества осуществляется с использованием электронной платформы «Наставник», которая включает базу данных наставляемых, наставников, лучших практик и программ наставничества

4. Права и обязанности куратора

4.1. Функции куратора в образовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе, школьным психологом, педагогом-организатором, иным сотрудником организации.

4.2. На куратора возлагаются следующие обязанности: формирование и актуализация базы наставников и наставляемых; разработка проекта ежегодной Программы наставничества ОУ; обеспечение запуска программы наставничества; формирование базы наставляемых и оформление запросов на программы наставничества (обучающихся, классных руководителей, школьного психолога, родителей и иных заинтересованных лиц); подбор и отбор наставников для реализации программы наставничества; организация обучения наставников; формирование наставнических пар, организация работы наставнических пар; организация обратной связи и финальное мероприятие программы; определение формата поощрения и критерии отбора лучших наставников, организация информационного сопровождения программы; формирование итогового аналитического отчета о реализации наставнической программы.

4.3. 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 (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.); вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ОО, сопровождающие наставническую деятельность;

инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОУ;

принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

вносить на рассмотрение руководству ОУ предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

5. Наставничество обучающихся в общеобразовательной организации

5.1. Внедрение Целевой модели наставничества может повлиять на решение следующих проблем обучающегося общеобразовательной организации:

низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость;

отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;

отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;

низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;

кризис идентификации, инфантильность, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров; конфликтность, агрессивное поведение, буллинг, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;

отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенций;

высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;

падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;

проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные, в том числе адаптация детей – мигрантов;

психоэмоциональные затруднения, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению обучающихся с особыми возможностями здоровья (ОВЗ);

непринятие школьным коллективом обучающегося с ОВЗ, отсутствие позитивного опыта общения со сверстниками.

5.2. Участники наставничества.

Наставляемый - обучающийся общеобразовательной организации в возрасте 10-17(19) лет.

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, прошедший соответствующую подготовку (повышение квалификации) по программам наставничества.

Функции наставника в образовательной организации могут выполняться педагогом-организатором, школьным психологом, учителем, классным руководителем, педагогом, обучающимся.

Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы.

Наставник осуществляет следующие действия:

наблюдает и/или диагностирует проблемы классного коллектива и отдельных обучающихся (привлекая, по необходимости, школьного психолога), формулирует запрос к куратору наставнических программ;

координирует работу наставников – обучающихся;

сопровождает наставляемого, наставника-обучающегося в ходе реализации программы (помогает в определении промежуточных целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение ситуации, повлекшей запрос на программу; проводит рефлексию реализации программы с наставляемым, наставником-обучающимся);

оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня.

Наставник-обучающийся - школьник 6-11 класса, обладающий сформированным комплексом личностных качеств, демонстрирующий высокие показатели в обучении, высокий уровень творческих достижений, прошедший обучение по программам наставничества.

Наставник-обучающийся осуществляет следующие действия:

является инициатором и образцом позитивных форм деятельности для наставляемого;

организует постоянную включенность наставляемого в мероприятия программы наставничества, оставаясь вместе с ним включенным в эту же деятельность, реализуя принцип «равный–равному»;

заполняет дневник наблюдений за ходом реализации наставнической программы, отражая результативность и особенности работы наставнической пары.

5.3. Возможные виды программ наставничества и формы их реализации.

В ходе реализации программ наставничества с обучающимися возможны следующие формы взаимодействия:

«Студент-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся общеобразовательной организации и учреждения среднего профессионального образования, при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории. Студент-наставник может являться благодарным выпускником или иметь опыт участия в наставнической программе школы.

«Работодатель-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

«Ученик-ученик» - форма предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Программы наставничества могут реализовываться на основании групповых и индивидуальных видов деятельности наставника и наставляемого(ых).

Возможное содержание (виды деятельности) программ наставничества по форме взаимодействия «Ученик-ученик»:

включение школьников в волонтерское сопровождение мероприятий, организация участия в добровольческих акциях;

разработка и реализация социальных проектов для различных категорий благополучателей;

организация профессиональных проб и профориентационной деятельности;

организация ролевых игр/ситуаций («Наставник-обучающийся–Наставляемый»);

организация совместного решения кейса («Наставник-обучающийся–наставляемый»);

организация совместного выполнения поручения («Наставник-обучающийся–Наставляемый»).

5.4. Результатом успешной реализации программ наставничества может являться:

решение проблем, связанных с конфликтным, агрессивным поведением в школьном коллективе;

решение проблем адаптации и социализации отдельных обучающихся (в том числе детей с ОВЗ);

уменьшение процента обращений в школьную службу медиации и

индивидуальных запросов к школьному психологу;

рост процента обучающихся, вовлеченных в социально-значимую деятельность;

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в отдельных классах и/или у отдельных обучающихся;

улучшение академических и конкурсных (олимпиадных) результатов по профилям обучения, количество участников олимпиад по профилям обучения, количество поступивших в ВУЗ (ССУЗ) по профилю;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов.

6. Документы, регламентирующие наставничество

6.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- программа наставничества в ОУ;
- компетентностное анкетирование потенциальных наставников;
- запрос-карта от потенциального наставляемого;
- экспресс-дневник наставника и наставляемого;
- промежуточная анкета наставляемого и наставника;
- методические рекомендации и обзоры по передовому опыту проведения работы по наставничеству.

7. Мотивация участников наставнической деятельности

7.1. Участники системы наставничества в ОУ, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя ОУ к следующим видам поощрений:

публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах ОУ в социальных сетях;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;

обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

7.2. Руководство ОУ также может оказывать содействие развитию социального капитала наиболее активных участников наставничества в ОУ через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

7.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ОУ.

7.4. Руководство ОУ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

