

Положение о наставничестве в образовательных организациях Терского муниципального района

1 .Общие положения

1.1.В соответствии с приказом Минпросвещения КБР от 25.06.2021 N 22/616 "О внедрении в Кабардино-Балкарской Республике 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 между обучающимися", в целях создания условий по формированию организационно-методической основы для внедрения и развития механизмов наставничества среди общеобразовательных организаций, образовательных организаций среднего профессионального образования и организаций дополнительного образования.

1.2.Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов и показателей федеральных и региональных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка».

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 и ценностей через неформальное 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 участников.

2.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных 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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Куратор - сотрудник школы, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.6. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов,

необходимых для реализации программ наставничества в образовательной организации.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.

3.2. Основными задачами 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;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

формирование 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 Наставничество организуется на основании приказа по образовательной организации. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

4.3. Формирование списка наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями, педагогами дополнительного образования образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников направления наставничества.

4.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся, имеющие неудовлетворительные образовательные результаты, дети с ограниченными возможностями здоровья, подростки, попавшие в трудную жизненную ситуацию, имеющие проблемы с поведением, не принимающие участие в общественной жизни школы.

4.5. Наставляемыми могут быть педагоги - молодые специалисты, 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 образовательной, спортивной, творческой деятельности и адаптационны вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов, общественной жизни образовательной организации;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей образовательной организации;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- ветераны педагогического труда.

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

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

4.9 .Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4.10. С наставниками, которые могут быть приглашены 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 образовательной организации могут рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель (педагог) - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель - ученик».

5.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении 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.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности наставника

7.1. Знать законодательство в сфере образования, локальные нормативные акты, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в образовательной организации, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника.

8.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение, повышать квалификацию. Получать психологическое сопровождение. Участвовать (по желанию) в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого.

9.1. Разработать совместно с наставником план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

10. Права наставляемого.

10.1. Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя образовательной организации.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

11.1 . Мероприятия по популяризации роли наставника:

- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник+».

11.2. Поддержка системы наставничества через школьный сайт, создание специальной рубрики "Наши наставники", методической копилки с программами наставничества.

11.3. Награждение школьными и муниципальными грамотами "Лучший наставник"; Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

11.4. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся вопросов развития образовательной организации.

12. Документы, регламентирующие наставничество.

12.1 .К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение, приказ Управление образования Терского муниципального района о внедрении целевой модели наставничества, приказ о целевой модели наставничества в образовательной организации, дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации, приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации, приказ об утверждении плана работы, приказ «Об утверждении наставнических пар, групп», приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества», протоколы заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели Наставничества в образовательных организациях Терского муниципального района

Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов	Изучение Распоряжения министерства просвещения КБР	2021 г	Управление образования, Информационно-методический центр
		назначение куратора внедрения целевой модели наставничества		
	Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в	Март-апрель 2022 г	Управление образования, Информационно-методический центр
		Проведение совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества		Управление образования, Информационно-методический центр
		Составление плана работы (дорожной карты) по следующим формам наставничества: «Учитель -ученик», «Ученик -ученик», «Учитель-учитель», «Работодатель ученик».	Март-апрель 2022г	Управление образования, Информационно-методический центр
	Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение классных часов. 4. Информирование через раздел «Наставничество» на сайте образовательных организаций 5. Информирование внешней среды.	Апрель-май 2022 г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

2.	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых	Проведение анкетирования среди обучающихся, педагогов желающих принять участие в программе наставничества. Сбор согласий на обработку персональных данных от совершеннолетних участников направлений наставничества и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых. Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, соцработник, родители.	Апрель 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
		Формирование базы наставляемых	1. Формирование базы данных наставляемых из числа педагогов.	Апрель 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели
			2. Формирование базы данных наставляемых из числа обучающихся		
3.	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках	1. Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества. 2. Сбор согласий на сбор и обработку персональных	Апрель 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			Проведение мероприятия (круглый стол, заседание педсовета, совещание) для информирования и вовлечения потенциальных	Апрель-май 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

		Формирование базы наставников	1. Формирование базы данных наставников из числа педагогов. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.	Апрель 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
4.	Отбор и обучение наставников	Работа с базой наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы	Май 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Изучить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Май 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			Издать приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников	Апрель 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
			Организовать «Школу наставников» и провести обучение	Май 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества
5.	Формирование наставнических пар, групп	Отбор наставников и наставляемых	1. Анализ заполненных анкет потенциальных наставников и сопоставление данных с анкетами наставляемых. 2. Организация групповой встречи наставников и наставляемых. Проведение анкетирования на предмет предпочитаемого наставника, наставляемого после завершения групповой встречи. Анализ анкет.	Апрель 2022г	Кураторы образовательных организаций целевой модели наставничества

		Закрепление наставнических пар, групп	Издание приказа «Об утверждении наставнических пар, групп»	Апрель 2022 г	Кураторы образовательных организаций целевой модели
			Составление планов индивидуального развития наставляемых, индивидуальные траектории обучения	Апрель 2022 г	Наставники
			Организация психологического сопровождения наставляемым, не сформировавшим пару или группу (при необходимости), продолжить поиск наставника	Октябрь 2022 г	Педагоги — психологи образовательных организаций
6.	Организация и осуществление работы наставнических пар, групп	Организация комплекса последовательных встреч наставников и наставляемых	1. Проведение организационной встречи наставника и наставляемого. 2. Организация регулярных встреч наставника и наставляемого. 3. Проведение заключительной встречи	Ноябрь 2022 -2024 г.г.	Наставники
		Организация текущего контроля достижения планируемых результатов наставниками	Анкетирование. Форматы анкет обратной связи для промежуточной оценки	Ноябрь 2022 г	Управление образования, Информационно-методический центр
	Завершение наставничества	Отчеты по планам работы направлений наставничества (1 раз в квартал)	1. Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества. Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества. Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.	Май 2024 г	Управление образования, Информационно-методический центр
7.	Завершение наставничества	Отчеты по планам работы направлений наставничества (1 раз в квартал) Мотивация и поощрения наставников	Приказ о поощрении участников наставнической деятельности. Благодарственные письма партнерам. 3. Издание приказа «О	Май, 2022-2024 годы	Управление образования, Информационно-методический центр

	проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой программы		
Мотивация и поощрения наставников	1. Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах ОО и организаций-партнеров. 2. Проведение школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года", "Лучшая пара "	Май 2022, 2023, 2024 г.г.	Управление образования, Информационно-методический центр

