

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Костровская средняя общеобразовательная школа»

307334, Курская область, Рыльский район, с. Кострова, д.85

т. 8(47152)26360, 89207000820

school_47152_3@mail.ru

РАССМОТРЕНО

на заседании педагогического совета
протокол №6 от «19» мая 2022 года

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 1- 72а от 26.05.2022г.

Директор МБОУ «Костровская средняя
общеобразовательная школа»
Рыльского района Курской области
М.П. Мешкова



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе наставничества

обучающихся в МБОУ «Костровская средняя общеобразовательная школа»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве для педагогических работников (далее – Положение) разработано в соответствии с ФЗ РФ № 273 «Об образовании», ст. 28, 47, 48, Указом Президента РФ от 2 марта 2018 года № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество», Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», паспортом национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16), паспортом федерального проекта «Современная школа» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16), паспортом федерального проекта «Успех каждого ребенка» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16), методологией (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 (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), 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 (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145), приказом комитета образования Курской области от 07.06.2021 г №1-652 "О внедрении 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", инструктивно-методическим письмом Комитета образования и науки Курской области от 19.08.2021 № 04.107-02/11910 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях, включённых в региональный перечень апробационных площадок по внедрению целевой модели наставничества»,

постановлением Губернатора Курской области от 08.12.2020 г. №385-пг "О внедрении 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 порядок осуществления наставничества обучающихся в МБОУ «Костровская средняя общеобразовательная школа» (далее соответственно - Школа, наставничество).

1.3. В положении используются следующие понятия:

Наставничество – это, во-первых, универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве, во-вторых, в общеобразовательных организациях - это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и наставляемого, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение, характеризующиеся долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.

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 (обучающийся) - 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.

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

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

1.4. Наставляемыми в системе наставничества учащиеся могут быть:

- подростки, которые оказались перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивированные к учебе, испытывающие трудности с адаптацией в школьном коллективе;
- одаренные дети, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо которые испытывают трудности коммуникации;
- обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, которым приходится преодолевать психологические барьеры;
- обучающиеся с проблемами преодоления подросткового кризиса и формирования жизненных ориентиров;
- обучающиеся, решающие вопросы адаптации в новом учебном коллективе, формирования ценностей и активной гражданской позиции.

1.5. Основными принципами системы наставничества обучающихся являются:

1) принцип научности – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества обучающихся;

2) принцип системности и стратегической целостности предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) принцип легитимности подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) принцип обеспечения суверенных прав личности предполагает приоритет интересов личности и личностного развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) принцип аксиологичности подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к учебной и профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) принцип личной ответственности предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности - куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) принцип индивидуализации и персонализации наставничества направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) принцип равенства признает, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2. Цель и задачи системы наставничества

2.1. Цель внедрения системы наставничества заключается, во-первых, в максимально полном раскрытии потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, во-вторых, в создании условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации.

2.2. Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

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

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- 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;

- 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 образовательного учреждения, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

3.Права и обязанности участников программы наставничества обучающихся

3.1.Функции по управлению и контролю наставничества осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе или иное должностное лицо (далее – Куратор).

3.2.К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой Наставников и Наставляемых лиц;
- организация обучения Наставников;
- контроль проведения программы наставничества;
- решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации программы наставничества
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников

3.3.Куратор формирует базу наставников. Наставниками для обучающихся могут быть:

- учитель, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного и профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом, необходимым для самореализации и самосовершенствования наставляемого;

- обучающийся, изъявивших желание и готовность принять участие в реализации системы наставничества обучающихся;

- родители обучающихся - активные участники родительских или управляющих советов, организаторы досуговой деятельности в образовательной организации и другие представители родительского сообщества с выраженной гражданской позицией;

- студент - обладающий качеством личной самоорганизации и выстраиванием гармоничных межличностных отношений, ответственный, социально активный, с выраженной гражданской и ценностной позицией, мотивированный к самосовершенствованию и преобразованию окружающей среды. Участник образовательных, спортивных, творческих проектов;

- работодатель-представитель предприятия, обладающий профессиональным и личностным потенциалом, неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге.

3.4. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, заявления, анкеты, представления) и информации (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовывать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО.

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников наставнической деятельности, организации деятельности наставнических пар;

- своевременно реагировать на проявление недисциплинированности наставляемого;

- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в образовательной организации.

3.5. Утверждение кандидатуры Наставника осуществляется приказом Школы. Допускается, что Наставник одновременно может осуществлять наставничество над несколькими лицами, что определяется в зависимости от его профессиональной подготовки, опыта наставнической деятельности объема выполняемой работы.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Наставничество осуществляется при обоюдном согласии Наставника и Наставляемого лица. Наставляемые (их законные представители) заполняют согласие на обработку персональных данных. В том случае, если наставником является педагог образовательного учреждения и он выполняет дополнительные работы, не входящие в должностные обязанности, предусмотрены компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.9. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к проведению мероприятий, входящих в программу наставничества;

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в ОО. В том числе – с деятельностью наставляемого;

- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого, своевременности выполнения заданий, определенных Индивидуальным планом;

- обращаться к куратору за информационно-методической поддержкой.

3.10. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в Индивидуальном плане в определенные сроки, обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением Индивидуального плана;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять, устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, учиться у него практическому выполнению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- проявлять дисциплинированность, организованность, ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, задействованных в программе наставничества.

3.11. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющимися в образовательной организации ресурсами, обеспечивающими реализацию программы наставничества;

- обращаться к наставнику за советом, помощью, рекомендациями; запрашивать интересующую информацию по индивидуальному плану; - принимать участие в оценке качества программы наставничества. - при невозможности личного контакта с наставником выходить с ходатайством о его замене к куратору и руководителю образовательной организации.

4. Результаты реализации программы наставничества обучающихся

4.1. Результатом реализации программы по наставничеству обучающихся является высокий уровень включенности Наставляемого лица в учебную деятельность, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного потенциала.

4.2. Показателями оценки эффективности работы Наставника является достижение Наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках программы наставничества обучающихся. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4.3. Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

1. Улучшение показателей образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах.

2. Улучшение психологического климата в образовательной организации среди обучающихся и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием эффективных коммуникаций на основе партнерства.

3. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению.

4. Измеримое улучшение личных показателей, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.

5. Перечень документов, регламентирующих реализацию Программы наставничества обучающихся

5.1. К документам, регламентирующим реализацию Программы наставничества, относятся:

- настоящее Положение ;

- приказ директора школы о назначении куратора;

- приказ директора школы о закреплении наставнических пар;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в ОУ;
- индивидуальные планы работы наставников и наставляемых;
- журнал наставника;
- отчет о деятельности наставника и наставляемого лица;
- протоколы заседаний педагогического и методического советов, на котором рассматривались вопросы наставничества.

6.Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем образовательной организации и действует бессрочно.

6.2. В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами Российской Федерации и вновь принятыми локальными нормативными актами образовательной организации.