

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МОБУ СОШ № 4
№ 314/2-А от 31.08.2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 4» Арсеньевского городского округа

1. Настоящее Положение о наставничестве устанавливает общие требования к внедрению модели наставничества в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 4» Арсеньевского городского округа.

2. Нормативные ссылки

Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 11 августа 1995 г. № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»;
- Федеральный закон от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях»;
- «Концепция содействия развитию благотворительной деятельности в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 ноября 2019 г. № 2705-р.;
- «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2018 г. № 2950 –р.;
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральные проекты «Учитель будущего», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Современная школа», «Успех каждого ребенка»ФЗ-273 «Об образовании»;
- Настоящим Положением и другими нормативными актами, регламентирующими вопросы профессиональной подготовки педагогических работников и специалистов школы.
- Положение об организации наставничества в школе.
- Приказ Министерства образования Приморского края от 23 июля 2020 года №789-а «О внедрении целевой модели наставничества в Приморском крае»

2. Термины, определения

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

2.2. **Форма наставничества** — способ реализации целевой модели наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.3. **Программа наставничества** — комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

2.5. Наставник — участник программы организации наставничества в общеобразовательной организации, 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.

2.6. Молодой специалист — гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

3. Цель, задачи, планируемые результаты

3.1. Целью реализации наставничества в общеобразовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2 Основными задачами являются

- создание необходимых материально-технических, кадровых, методических условий наставнической деятельности;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывной образовательной деятельности.
- разработка и реализация мероприятий реализации целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- организация психолого-педагогического сопровождения участников программы наставничества, включая родителей (законных представителей) наставляемых;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- анализ результатов наставнической деятельности, организация мониторинга.

3.3 Планируемые результаты реализации:

- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

3.4 В соответствии с целью и задачами следует использовать следующие методы

- интерактивные (беседа, диалог, дискуссия);
- проблемный и проектный;
- мастер-класс;
- демонстрация действий и поведения;
- наблюдение и анализ образовательной деятельности наставника;
- анализ практических ситуаций.

4. Принципы реализации наставничества

Реализация наставничества строится на следующих принципах.

- *Принцип научности* – использование научно обоснованных технологий;
- *Принцип легитимности* – соответствие всех действий законодательству Российской Федерации и нормам международного права.
- *Принцип гуманизации* – ориентация наставнической деятельности на развитие и самоутверждение личности.

- *Принцип индивидуализации* – сохранение индивидуальных приоритетов в создании для личности собственной траектории развития, учет возрастных, гендерных, национальных, религиозных и других особенностей наставляемых.
- *Принцип компетентности* – владение куратором и наставником специальной теоретической и практической подготовкой, использование приемов и методов, соответствующих их квалификации и конкретной ситуации.
- *Принцип комплексности* – согласованное взаимодействие педагогов и других специалистов на всех этапах реализации программы наставничества.
- *Принцип лояльности* – уважение личности наставляемого, его интересов и свободы выбора, проявление доброжелательности, тактичное отношение наставника независимо от его эмоционального и физического состояния.
- *Принцип конфиденциальности* – не разглашение информации, полученной в процессе работы с наставляемым.

5. Порядок реализации ЦМН

Реализация наставничества на базе ОО предполагает следующий порядок:

5.1. Руководитель издает распорядительный акт о внедрении целевой модели наставничества в Муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 4» Арсеньевского городского округа, назначает ответственных за внедрение и реализацию модели наставничества, сроки и этапы проведения мониторинга и оценку эффективности программы наставничества.

5.2. Куратору необходимо составить и представить на обсуждение профессиональному сообществу организации план мероприятий по наставничеству.

5.3. Руководитель должен распорядительным актом утвердить план мероприятий о наставничестве.

5.4. Куратору необходимо создать программу наставничества ОО, определить в ней формы наставничества в ОО («ученик - ученик», «учитель – учитель», «учитель-ученик»);

7. Система наставничества в образовательной организации

7.1 Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы;
- совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного выполнения функциональных обязанностей;
- проявлять дисциплинированность, организованность и деловую культуру в профессиональной деятельности.

7.2 Наставляемый имеет право

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- пользоваться имеющейся нормативно-правовой, психолого-педагогической и учебно-методической литературой;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом и помощью по профессиональным вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником обращаться к директору школы о замене наставника.

7.3 Наставник обязан:

- привлекать наставляемого к участию в общественной жизни, к выполнению мероприятий, запланированных программой наставничества;
- развивать интерес к творчеству, инновациям, содействовать расширению кругозора, повышению общеобразовательного и культурного уровня наставляемых, формирование ЗОЖ;

- устанавливать контакты с семьей, выявлять запрос на развитие обучающегося, его адаптацию и социализацию;
- посещать все мероприятия, проводимые куратором, ведение и своевременное предоставление необходимой документации (план, отчеты по мероприятиям, журнал учета выполненной работы).

7.4 Права наставника:

- участие в обсуждении вопросов, связанных с программой наставничества;
- знакомство с персональными данными наставляемых с соблюдением требований и условий, предусмотренных трудовым законодательством в целях их защиты;
- внесение предложений руководителю образовательной организации о создании необходимых условий для выполнения программы наставничества;
- предложений о поощрении (взыскании) наставляемых.

8 Организация работы наставника и контроль его деятельности возлагается на куратора.

8.1 Куратор обязан:

- представить назначенного молодого специалиста учителям школы, объявить приказ о закреплении за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной воспитательной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в общеобразовательной организации;
- определить меры поощрения наставников.

9. Мониторинг и оценка деятельности образовательной организации по внедрению ЦМН

9.1. Куратор постоянно отслеживает:

- реализацию программы наставничества и план взаимодействия наставника и наставляемого;
- прогресс наставнических взаимоотношений;
- периодичность, тип и качество встреч наставника с наставляемым;
- прогресс в развитии наставляемого;
- продолжительность и качество наставнических отношений.