ПОЛОЖЕНИЕ

о наставничестве в МБОУ ДОД эколого-биологическом центре г.Николаевска-на-Амуре Хабаровского края

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273- ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями); 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"; распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 10.09.2020 № 887 "Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и профессиональным программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае".
   2. Настоящее Положение разработано в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка".
   3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
2. Основные понятия и термины
   1. Наставничество – неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей, психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.
   2. Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
   3. Программа наставничества – нормативный документ, разрабатываемый и утвержденный на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных форма

для получения ожидаемых результатов. Программа наставничества включает следующие основные характеристики: актуальность, цель, задачи, содержание, целевая аудитория, сроки реализации программы, избираемая форма и вид наставничества, принципы подбора наставников (требования к наставнику), план работы, ожидаемые результаты и способы их изменения, организационно – педагогические условия наставничества в образовательной организации.

* 1. 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. 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.
  3. Куратор - сотрудник учрежения, осуществляющий деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
  4. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

1. Цели и задачи наставничества
   1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования.
   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; материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества; осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества, а также внесение данных о количестве участников программ наставничества в формы статистического наблюдения; проведение внутреннего аудита, мониторинга эффективности реализуемых программ сотрудничества; обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, через курсы повышения квалификации и/или программ переподготовки.
2. Организационные этапы наставничества
   1. Наставничество организуется на основании приказа директора. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.
   2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
   3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников направления наставничества.
   4. Наставляемыми могут быть обучающиеся: проявившие выдающиеся способности; демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты; с ограниченными возможностями здоровья; попавшие в трудную жизненную ситуацию; имеющие проблемы с поведением; не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
   5. Наставляемыми могут быть педагоги: молодые специалисты; находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы; желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
   6. Наставниками могут быть: обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родители обучающихся - активные участники родительских советов; выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы; сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров; успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт; ветераны педагогического труда.
   7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).
   8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.
   9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
   10. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.
   11. Наставнические пары/группы утверждается приказом директора.
3. Реализация целевой модели наставничества
   1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей образовательного учреждения в целевой модели наставничества рассматриваются следующие приоритетные формы наставничества: "ученик – ученик", "учитель- учитель/педагог-педагог", "учитель – ученик", "работодатель - ученик", "студент - ученик". Представление программ наставничества в форме "Учитель - ученик", "Ученик - ученик", "Учитель - учитель", "Работодатель - ученик", "Студент - ученик" (приложение к настоящему Положению).
   2. Механизм реализации модели наставничества в образовательных

организациях края

* + 1. Подготовительный этап:
* подбор и закрепление наставников за наставляемым (за наставляемым может быть закреплено несколько наставников, у наставника может быть несколько наставляемых);
* назначение наставников приказом руководителя образовательной организации;
* разработка и утверждение приказом руководителя образовательной организации положения о программе наставничества в образовательной организации (описание модели наставничества как раздела в общей целевой программе с указанием форм реализации модели: дуальное обучение, производственная практика, стажировка, проекты, мастер-классы, экскурсии на предприятия);
* формирование и утверждение дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
* внесение изменений в локальные акты образовательной организации (положение для реализации механизма наставничества через их деятельность, положение об обучении на рабочем месте, положение о практике и т.д.);
* оформление договоров между предприятиями и образовательными организации о реализации дуального обучения, о проведении производственной практики обучающихся образовательных организаций;
* обучение тьюторов, кураторов наставнической деятельности и наставников, знакомство наставляемых с системой наставничества (повышение квалификации, переподготовка, стажировка).
  + 1. Диагностический этап – выявление наставником (тьютором) индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей наставляемого, его актуального уровня развития посредством различных методов исследования.
    2. Проектировочный этап:
* работа наставника и наставляемого с целеполаганием (постановка личностно значимой образовательной цели);
* определение ресурсного пространства;
* анализ избыточной образовательной среды;
* самоанализ (соотнесение индивидуальных потребностей с внешними требованиями (конкурсы, олимпиады, др.);
* проектирование индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;
* конкретизация цели, наполнение ресурсами (выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);
* оформление, визуализация (карта, программа, план, маршрутный лист,

др.).

* + 1. Реализационный этап:
* организация куратором наставничества в образовательной организации

(координация сотрудничества наставников с подразделениями образовательной организации, психологической службой по оказанию обучающимся возможной помощи в решении возникающих проблем; консультирование наставников по вопросам планирования и организации самоопределения, самовоспитания, саморазвития наставляемых с учетом индивидуального подхода, основанного на знании интересов, быта, наклонностей, состояния здоровья; ведение отчетной

документации наставника; корректировка деятельности наставников на основании выявленных по итогам анализа несоответствий);

* + сопровождение наставником (тьютором) реализации, наставляемым индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории;
  + отслеживание динамики развития, мониторинг и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/траектории.
    1. Рефлексивно-аналитический этап:
  + оценка эффективности построения и реализации индивидуальной образовательной программы/маршрута/траектории (наставляемый осуществляет рефлексию позитивного опыта и затруднений, наставник (тьютор) анализирует эффективность своей работы);
  + подготовка наставником (тьютором) отчета о реализации программы сопровождения;
  + мотивация к дальнейшему развитию деятельности.
    1. Результативный этап:
  + наставник (тьютор) дистанцируется, продолжает реагировать на острые ситуации;
  + наставляемый развивает навыки самоопределения и самореализации, осваивает самостоятельно новые горизонты личностного развития.
  1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества
   1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах и проводится не позднее 20 октября текущего года.
   2. Для оценки эффективности внедрения программы наставничества организовывается систематический мониторинг, состоящий из двух этапов:
2. й этап – мониторинг процесса реализации программы наставничества, который оценивает сильные и слабые стороны программы наставничества; возможности программы наставничества и угрозы ее реализации; процент реализации образовательных и культурных проектов совместно с представителями предприятий; процент обучающихся, успешно прошедших профессиональные и компетентностные тесты; количество обучающихся, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных на региональных предприятиях.
3. й этап – мониторинг влияния программы на всех участников, результатом которого является развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования; степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации; качества адаптации молодого специалиста на месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью.

Мониторинг наставнического сопровождения наставляемых может осуществляться разными способами:

* + подготовка куратором наставнической деятельности и сторонним экспертом отзывов о результатах работы наставнической пары и реализации программы наставничества;
  + качественные и количественные отчеты о реализации и инициации проектов сопровождения одаренных, высокомотивированных обучающихся, включающих тьюторское сопровождение;
  + продукты совместной интеллектуальной деятельности наставников и тьюторантов (индивидуальные карты, визуализированные траектории, маршруты, программы, личностно-ресурсные карты);
  + дневники самонаблюдения наставников;
  + портфолио наставников (результативность по направлениям, корреляция с содержанием карты/маршрута/программы/траектории);
  + наличие методического кейса у наставника;
  + принадлежность к сообществу наставников (тьюторов). Критерии оценки работы наставников:
  + повышение проектной культуры наставляемых, которая оценивается по итогам проекта;
  + качественный результат посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций, внеурочных мероприятий;
  + количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
  + активность наставляемых в научной, спортивной, культурно-массовой, общественной деятельности образовательной организации (показателем является портфолио обучающегося, учитывающее участие в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и его результаты).

Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей реализации дорожной карты образовательной организации и программ наставничества.

Результатом успешного мониторинга будет:

* + "упаковка" реализуемой программы наставничества в лучшую практику – в случае соответствия фактических целевых показателей реализации дорожной карты и программы наставничества планируемым;
  + доработка и внесение изменений в дорожную карту и программу наставничества – в случае отклонения фактических целевых показателей реализации дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества и программы наставничества от планируемых.

Отчет по итогам внедрения программы наставничества содержит информацию, раскрывающую критерии оценки наставников. Отчет заполняется ежеквартально и проверяется куратором, при необходимости куратор совместно с наставником вносит изменения в программу работы с обучающимися, план работы и план-задание наставника, в зависимости от формы наставничества.

По окончании годовой работы пары "наставник – наставляемый" куратор наставнической пары, наставник и наставляемый заполняют формализованный на уровне образовательной организации отчет о процессе прохождения наставничества, прогрессе наставляемого и работе наставника.

По итогам обработки формализованных отчетов (анкет) происходит поощрение наставников в формате, предусмотренном образовательной организацией.

1. Обязанности наставника
   1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
   2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
   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.
   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, подталкивать и ободрять его.
   5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
   6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.
2. Права наставника
   1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
   2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
   3. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
3. Обязанности наставляемого
   1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава 0У, определяющих права и обязанности.
   2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.
4. Права наставляемого
   1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
   2. Участвовать в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
   3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.
5. Механизмы мотивации и поощрения наставников
   1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, муниципальном уровнях.
   2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
   3. Проведение районного конкурса молодых педагогов и их наставников

«1+1».

* 1. Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте; создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества; доска почета "Лучшие наставники".
  2. Награждение школьными и районными грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
  3. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы и района.

1. Документы, регламентирующие наставничество

12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение; приказ руководителя учреждения о внедрении целевой модели наставничества; дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации; приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации; приказ об организации "Школы наставников" с утверждением плана работы и графиков обучения наставников; приказ "Об утверждении наставнических пар/групп"; приказ "О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества"; протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

Приложение к Положению

Форма наставничества "педагог – педагог"

Форма наставничества "педагог-педагог" предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Вариацией данной формы является форма наставничества "педагог – педагог".

*Цель реализации формы наставничества "учитель – учитель / педагог – педагог" –* сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждается фактом сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Возможность трансляции опыта, передачи знаний позволяет уберечь квалифицированных работников с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и менее длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

*Задачи взаимодействия наставляемого и наставника* при реализации формы "учитель – учитель/педагог – педагог":

* + ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
  + адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;

- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников, снижения текучести кадров;

* + восполнение профессиональных и компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

*Участники пары "наставник – наставляемый"*

Наставником может быть назначен опытный, располагающий необходимыми ресурсами, навыками и компетенциями педагог, кандидатура которого рассматривается и утверждается на педагогическом совете, заседании кафедры, согласуется со старшим методистом и заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

Наставляемые: молодые педагоги (опыт работы от 0 до 3 лет); учителя, пришедшие после перерыва в педагогической деятельности; учителя, не имеющие педагогического образования; учителя-стажисты, испытывающие затруднения в освоении новых подходов к обучению и воспитанию; педагоги с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от профессионального опыта и возраста).

Формированию наставнических пар предшествует индивидуальная беседа с наставляемым и кандидатом в наставники, учитываются результаты анкетирования (разрабатывается анкета по изучению уровня удовлетворенности преподавателей профессиональной деятельностью). Формирование наставнических пар происходит на добровольной основе.

*Направления работы наставника*

Основные функции наставника: диагностическая (выявление ближайших точек роста), информационная (знакомство с трудовым распорядком и т.п.), обучающая и консультационная, психоэмоциональная (помощь в установлении контакта со студентами и коллегами).

Задачи наставника могут быть определены следующим образом:

– разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей, педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

* + контроль реализации плана работы наставляемого;
  + сопровождение, индивидуальные консультации;
  + оказание методической помощи (посещение уроков с последующим анализом, подбор литературы и пр.);
  + психоэмоциональная поддержка в процессе адаптации.

*Ожидаемые результаты работы наставнической пары:* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательной организации.