

Рассмотрено
педагогическим советом
МАОУ «Малопургинский Центр
образования», протокол № 2
от 23 октября 2023 г.

Утверждаю
Директор ЦО
А.Н.Рублев
от 23 октября 2023 г.
Центр
образования



Положение

о программе наставничества

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение о программе наставничества (далее – положение) разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:
- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 №-145 «Об утверждении 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»;
 - письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- И определяет порядок организации наставничества в МАОУ Малопургинский ЦО.
- 1.2. Настоящее положение:
- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – целевая модель);
 - устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
 - 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 в образовательной организации и его эффективности.
- 1.3. Участниками программы наставничества в образовательной организации являются:
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результат, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
 - наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество)
- участник программы, который через взаимодействие с наставником и при

Рассмотрено
педагогическим советом
МАВОУ «Малопургинский Центр
образования», протокол № _____
от _____ 2023 г.

Утверждаю
Директор ЦО _____
А.Н.Рублев
от _____ 2023 г.

1.

- 1.1. Настоящее положение о программе наставничества (далее – положение) разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:
- Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 №-145 «Об утверждении 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»;
 - письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;
- И определяет порядок организации наставничества в МАВОУ Малопургинский ЦО.
- 1.2. Настоящее положение:
- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся (далее – целевая модель);
 - устанавливает порядок организации наставнической деятельности;
 - 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 в образовательной организации и его эффективности.
- 1.3. Участниками программы наставничества в образовательной организации являются:
- наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;
 - наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при

его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

- куратор наставнической деятельности в МАБОУ Малопургинский ЦО – сотрудник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники;
- участники бизнес-сообщества, представители образовательных органов местного самоуправления и другие субъекты, и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

2.

Планируемые результаты программы наставничества

- 2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 15-16 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее – педагог) в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения для должностных обязанностей.
- 2.2. Задачами наставничества являются:
 - улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;
 - подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;
 - раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающегося, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;
 - обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития в и работы в коллективе;
 - формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;
 - ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МАБОУ Малоपुरгинский ЦО и создания благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего 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 вокруг школы, в котором выстроены доверительные отношения между его участниками.

2.3. Планируемые результаты реализации программы наставничества:

- успешная адаптация, активная социализация обучающегося в учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе, улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, в том числе через участие в соревнованиях, конкурсах, проектной и внеурочной деятельности, стажировках;
- развитие гибких навыков, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной деятельности;
- формирование активной гражданской позиции наставляемого;
- позитивная социальная адаптация педагогов новом педагогическом коллективе;
- построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов, обеспечение преемственности профессиональной деятельности педагогов.

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего положения и программы наставничества МАБОУ Малоपुरгинский ЦО.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут директор, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

3.3. наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых метакомпетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

- обучающихся 10 -12 классов;
- педагогические работники, вновь принятые на работу;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

- учащиеся;
- выпускники;
- родители (законные представители) обучающихся;
- педагоги и иные должностные лица образовательной организации;
- сотрудники предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявившие готовность принять участие реализации программы наставничества.

Критерии отбора/выдвижения наставников и куратора представлены в приложении 1.

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе на основании заявления (приложения 2).

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия).

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более одного 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.

3.8. Замена наставника производится приказом директора образовательной организации, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение трудовых отношений;
- 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.

3.9. Этапы наставнической деятельности осуществляются в соответствии с дорожной картой внедрения программы наставничества и включает в себя шесть этапов:

- этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;
- этап 2. Формирование базы наставляемых;
- этап 3. Формирование базы наставников;
- этап 4. Формирование наставнических пар/групп;
- этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;
- этап 6. Завершение внедрения программы наставничества.

3.9.1. на первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год исходя из потребностей образовательной организации, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества образовательной организации.

3.9.2. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, и формируется база наставляемых. На данном этапе собираются: -согласия на обработку персональных данных от тех участников программы наставничества в образовательной организации, которые еще не давали такого согласия;

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

3.9.3. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников (приложение 1).

3.9.4. В рамках четвертого этапа происходит прикрепление наставников к наставляемым, формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов развития.

3.9.5. На пятом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программы наставничества.

3.9.6. Шестой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

4.

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых; – разработка проекта ежегодной программы наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение директору школы;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- мониторинг и оценка качества программы наставничества;
- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в школе и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы развития, 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, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение администрации школы предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества.

5.1. Наставник обязан:

- в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции индивидуального плана развития (Приложение 3), выбора методов наставнической деятельности;
- выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана развития;
- передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;
- своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;
- принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников;
- в случае если он не является сотрудником школы, предоставить справки об отсутствии судимости, медицинские справки и иные документы, необходимые для осуществления наставнической деятельности в отношении обучающихся.

5.2. Наставник имеет право:

- привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;
- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МАБОУ Малопургинский ЦО, в том числе с деятельностью наставляемого;
- выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом развития;
- требовать выполнения наставляемым индивидуального плана развития;
 - в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «Учитель – учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;

обращаться к директору школы с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

6.

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане развития, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развития;
- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;
- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана развития;
- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана развития;
- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МАВОУ Малоपुरгинский ЦО нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана развития;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;
- принимать участие в оценке качества программы наставничества;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности.

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества включает сбор, обработку, хранение и использование информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

7.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка влияния программ на всех участников.

7.3. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп «наставник – наставляемый». Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

7.4. На втором этапе мониторинга оцениваются:

- мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества;
- развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамика образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Результатом данного этапа мониторинга являются оценка и динамика:
 - развития гибких навыков участников программы;
 - уровня мотивированности и осознанности участников в вопросах саморазвития и профессионального образования;
 - качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
 - степени включенности обучающихся в образовательные процессы организации;
 - качества адаптации молодого специалиста на потенциальном месте работы, удовлетворенности педагогов собственной профессиональной деятельностью, а также описание психологического климата в школе.

7.5. Мониторинг проводится куратором два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

8.1. Участники системы наставничества МАБОУ Малопургинский ЦО, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы 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 школы в социальных сетях;
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
- обучение в рамках образовательных программ, выбранных участниками, показавшими высокие результаты.

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

8.3. Администрация школы вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

Приложение 1

к Положению

о программе наставничества

Общими и обязательными критериями для отбора/выдвижения для всех категорий наставников являются:

- наличие личного желания стать наставником;
- авторитетность в среде коллег и обучающихся;
- высокий уровень развития ключевых компетенций: способность развивать других, способность выстраивать отношения с окружающими, ответственность, нацеленность на результат, умение мотивировать и вдохновлять других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию. Дополнительные критерии в разрезе форм наставничества приведены в таблице ниже:

Форма наставничества	Критерии
«Ученик – ученик»	- активный, демонстрирующий высокие образовательные результаты;

	- принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, внеурочная деятельность).
«Учитель – учитель»	- опытный педагог, имеющий профессиональные успехи; - педагог, склонный к активной общественной работе; - обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией;

приложение 2

к положению о программе наставничества

Директору МАВОУ Малопургинский ЦО

(полные ФИО и должность кандидата в наставники)

Прошу считать меня участвующим (ей) в отборе наставников в Программу наставничества на 2023 и 2024 годы.

К заявлению прилагаю:

1. Согласие родителей (законных представителей) (для наставников из числа обучающихся).

С положением о программе наставничества ознакомлен(а).

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

(Ф.И.О)

приложение 3

к положению о программе наставничества

Индивидуальный план (комплекс мероприятий)
в рамках организации работы наставнической пары (группы)

Форма наставничества:

ФИО наставника:

ФИО наставляемых:

Цели реализации целевой модели наставничества в данной наставнической паре/группе:

Дата встречи	Формат (очно/дистанционно) Форма (диалог, обсуждение, игра, лекция, практическая работа,)	Цель/тема встречи	Содержание	Результат