

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 8 имени Героя
Российской Федерации гвардии старшего лейтенанта А. А. Ефимова» города Можги
Удмуртской Республики

(МБОУ «Гимназия № 8»)

Принято
на заседании
педагогического совета
МБОУ «Гимназия №8»
Протокол от 30.01.2023 №3



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ «Гимназия № 8»
Е. В. Корепанова

Приказ от 31.01.2023 № 043-од

**Положение
о внедрении целевой модели наставничества
в образовательной организации**

1. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019г № р-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», Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 29 мая 2017 года № 239 «О наставничестве в образовательных организациях Удмуртской Республики, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21.07.2021г. №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Удмуртской Республике», приказа Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16.02.2022г. №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республике от 16.01.2023г. № 032 «О принятии мер по итогам мониторинга реализации Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях Удмуртской Республики»,

Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству МБОУ «Гимназия № 8» (далее - ОО).

1.2. Настоящее Положение принимается Педагогическим советом и утверждается директором ОО.

1.3. Настоящее положение может быть изменено в связи с изменениями основных нормативных документов в области образования. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

2. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

2.1. *Наставничество* – универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставничество реализуется через целевую модель наставничества, которая предполагает систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

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.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, компетентный и готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации самосовершенствования наставляемого.

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.

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

Координатор(оператор) внедрения Целевой модели- специалист органа исполнительной власти муниципального образования, осуществляемого управление в сфере образования Удмуртской Республики.

Методическое объединение / совет наставников образовательной организации- общественный профессиональный орган, объединяющий на добровольной основе педагогов- наставников образовательной организации в целях осуществления оперативного руководства методической (научно-методической) деятельностью по реализации персонализированных программ наставничества.

Целевая модель наставничества- система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2.2. Вариации формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-учитель», «учитель- ученик», «работодатель-ученик», «работодатель-учитель».

Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ «Гимназия № 8» предусматривает, независимо от форм наставничества, две основные роли: наставник и наставляемый.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Цель наставничества: передача опыта и знаний, формирование компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

3.2. Основные задачи наставничества:

- развитие мотивации наставляемых к самоопределению, саморазвитию и самосовершенствованию через разработку программы наставничества, индивидуального образовательного маршрута и тьюторского сопровождения наставляемых;
- способствование совершенствованию предметного (профессионального) мастерства наставляемых, развитие способностей самостоятельно и

качественно выполнять поставленные личностные, жизненные, профессиональные задачи;

– формирование корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора учреждения.

4.2. Руководство деятельности наставников осуществляют заместители директора по учебно-воспитательной работе.

4.3. Заместители директора по научно-методической работе и учебно-воспитательной работе подбирают наставников из наиболее подготовленных педагогов

4.4. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в учреждении не менее двух лет.

4.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии сторон. Взаимодействие наставника и наставляемого продолжается от года до двух лет.

4.6. Наставничество устанавливается над следующими сотрудниками:

- педагогическими работниками, впервые принятыми на работу, не имеющими стажа педагогической деятельности;

- педагогическими работниками, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует совершенствования профессиональных компетенций;

- педагогическими работниками, принятыми на работу, имеющими стаж педагогической работы до трех лет в других образовательных организациях;

- педагогическими работниками, активно занимающимися инновационной деятельностью, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов в профессиональной деятельности.

4.7. Наставничество устанавливается также над следующими категориями обучающихся: показывающими высокие образовательные результаты, занимающими призовые места в соревнованиях, конкурсах, фестивалях разного уровня, что требует расширения кругозора, развития компетенций и метакомпетенций для достижения новых результатов деятельности.

4.8. Замена наставника производится приказом директора учреждения в следующих случаях:

- увольнение наставника;
- психологической несовместимости наставника и наставляемого.

5. Обязанности и права участников наставничества.

5.1. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, локальных актов образовательной организации, определяющей права и обязанности наставляемого;
- знакомить наставляемого с основными обязанностями, требованиями, предъявляемыми к нему, с правилами внутреннего трудового распорядка, правилами охраны труда, техники безопасности.
- изучать проблемы и «поле недостаточных знаний» наставляемого, определить перспективы наставляемому, помочь определить цели и приоритеты деятельности;
- разработать программу наставничества и индивидуальный образовательный маршрут профессионального становления;
- проводить необходимое обучение, мастер-классы, посещать и анализировать самостоятельную деятельность, поддерживать наставляемого в проектной или исследовательской деятельности;
- предоставлять дополнительные ресурсы, источники опыта и знаний, в чем наставляемый может нуждаться;
- привлекать к общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- проводить рефлексию собственной деятельности и подводить итоги повышения мастерства наставляемых, составлять краткий анализ по итогам совместной работы.

5.2. Права наставника:

- участвовать в составлении и корректировке индивидуального плана наставничества, составить индивидуальный образовательный маршрут;
- анализировать выполнение плана наставничества, индивидуального образовательного маршрута наставляемого как в устной, так и в письменной форме;
- подключать к наставляемым других специалистов для более полного удовлетворения профессионального, жизненного вопроса.

5.3. Обязанности наставляемого (на период наставничества):

- постоянно работать над повышением мастерства, овладеть практическими навыками, компетенциями и метакомпетенциями, учитывать риски и противоречия при выполнении проектной или исследовательской работы;
- выполнять индивидуальный план наставничества, следовать индивидуальному образовательному маршруту;
- учиться инновационным методам и формам работы;
- периодически подводить итоги работы с наставником.

5.4. Права наставляемых (на период наставничества):

- вносить на рассмотрение администрации учреждения предложений по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

- требовать конфиденциальности дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

6. Руководство работой наставника

6.1. Координировать работу наставников и осуществлять контроль их деятельности возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной работе (куратор*).

6.2. Заместитель директора по УВР (куратор*) обязан:

- создать необходимые условия для совместной работы наставника и наставляемого;

- посещать занятия и мероприятия по предмету или виду деятельности, участвовать в презентации проекта или исследования;

- изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставничества в учреждении.

6.3. Заместитель директора по УВР (куратор*) имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы, 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 ОО, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в ОО;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству ОО предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

7. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в ОО направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT-анализа

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МБОУ «Гимназия № 8» требованиям и принципам Целевой модели;

7.1. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в год (в октябре).

7.2. Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ОО.

7.3. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ОО

на сайте <https://gimnaziya8mozhga-r18.gosweb.gosuslugi.ru/> размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;
- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7.4 Критерии оценки наставничества в МБОУ «Гимназия № 8»

Критерии оценки работы наставляемого в форме наставничества «ученик-ученик»:

- участие в конкурсах, соревнованиях, фестивалях по виду деятельности и достижение высоких результатов;
- уровень развития компетенций в выбранном виде деятельности и уровень развития метакомпетенций.

Критерии оценки работы наставника в форме наставничества «учитель-учитель»:

- уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую, культурную, общественную жизнь коллектива;
- количество профессиональных работ (статей, метод. рекомендаций, выступлений и т.д.) по обобщению методического опыта тьюторского сопровождения кадров;
- уровень корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

Критерии оценки работы наставляемого в форме наставничества «учитель-ученик»:

- уровень развития предметного (профессионального) мастерства молодых (новых) специалистов, развитие готовности самостоятельно и качественно выполнять поставленные проектные и исследовательские задачи;
- уровень психоэмоционального состояния молодых (новых) специалистов в коллективе.

Критерии оценки работы наставника в форме наставничества «учитель-ученик»:

Взаимодействие «Учитель– неуспевающий ученик»

- педагогическая и психологическая поддержка обучающегося для достижения лучших образовательных результатов, раскрытие его потенциала, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, преодоление дезориентации обучающегося в образовательном процессе, адаптации его в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями предметниками, психологом, социальным педагогом.

Взаимодействие «Учитель–пассивный ученик»

- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих навыков, формирование жизненных ориентиров у обучающегося, формирование ценностей и активной гражданской позиции. В качестве наставника выступает классный руководитель.

Взаимодействие «Учитель–одаренный ученик»

- психологическая поддержка, раскрытие и развитие творческого потенциала наставляемого, совместная работа над проектом и т.д. В качестве наставника может выступать классный руководитель или учитель-предметник, в общении с которым наставляемый хотел бы повысить свой творческий потенциал.

Взаимодействие «Учитель–ребенок с ОВЗ/ребенок инвалид»

- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, развитие его творческих и коммуникативных навыков, адаптация в школьном коллективе. В качестве наставника выступает классный руководитель, который работает в тесном контакте с учителями-предметниками, психологом, социальным педагогом, методистом.

Критерии оценки работы наставника в форме наставничества «работодатель-учитель»:

- создание устойчивого партнерства предпринимателей, предприятий, учреждений и организаций, занимающихся поддержкой инноваций в образовании;

- обобщение опыта по реализации индивидуального образовательного маршрута и тьюторского сопровождения наставляемых.

Критерии оценки работы наставляемого в форме наставничества «работодатель-учитель»:

- повышение уровня мотивации и осознанности педагогов к «расширению горизонта» профессиональных и специальных знаний, развитию компетенций и метакомпетенций;

- численный рост успешно реализованных проектов или исследовательских работ в сетевом взаимодействии с социальными партнерами;

- уровень корпоративной культуры и позитивного имиджа образовательной организации.

8. Мотивация участников наставнической деятельности.

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

8.2. Руководство ОО также может оказывать содействие развитию социального капитала¹ наиболее активных участников наставничества в ОО через приглашение их к участию в коммуникативных мероприятиях (конференции, форумы, хакатоны, совещания и пр.).

8.3. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при стимулирующих выплатах ОО.

8.4. Руководство ОО вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

¹ Концепция в социологии, экономике и политологии, обозначающая социальные контакты и сети и взаимосвязь между ними в обществе.