

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ МАОУ «Лицей «Ступени»»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МАОУ «Лицей «Ступени»» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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».

1.2. Целевая модель наставничества МАОУ «Лицей «Ступени»» (далее - лицей), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "Образование"](#).

1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Основные понятия и термины

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 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.

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

2.6. Куратор - сотрудник лицея, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает

личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в лицее 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов лицея.

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
- разработка и реализация программ наставничества;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее;
- формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора лицея.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы работе.

4.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора лицея.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными работниками лицея, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

4.7. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;
- педагоги со стажем работы от 0 до 2 лет;
- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, опытом в конкретных предметных областях;

4.8. 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;
- старшеклассники, заинтересованные в поддержке своего лицея;
- сотрудники предприятий, вузов, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в

зависимости от потребностей лица в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставников и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей лица в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель – учитель», «Учитель– ученик», «Ученик – ученик».

Представление программ наставничества производится на заседаниях Совета старшеклассников, методическом объединении учителей-предметников, в зависимости от формы наставничества.

Форма наставничества «Учитель – учитель»:

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового сотрудника (при смене места работы или со стажем работы от 0 до 2 лет), педагога, желающего получить навыки и опыт в конкретной предметной области с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности начинающего педагога , молодого специалиста, повышение

профессионального потенциала и уровня педагога, желающего получить знания и опыт в конкретной предметной области, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту и начинающему педагогу интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, желающего получить знания и опыт в конкретной предметной области;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований,

методических практик молодого специалиста.

- участие педагогов в олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства.

Портрет участников.

Наставник:

Опытный педагог, имеющий профессиональные успех (победитель профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического или школьного сообществ. Обладает лидерскими, коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставляемый:

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, педагог с опытом работы от 0 до 2 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, желающий получить знания и опыт в конкретной предметной области.

Область применения в рамках образовательной программы:

Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы, поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы, реализация психоэмоциональной поддержки сочетаемый с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив, помощь в овладении современными программами,

цифровыми навыками, ИКТ компетенциями, методическая поддержка по конкретному предмету.

Форма наставничества «Учитель - ученик»

Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

Задачи деятельности наставника-профессионала в отношении ученика:

помощь в раскрытии и оценке своего личного, интеллектуального и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона лица ;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов олимпиад, конкурсов, проектной деятельности;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников.

Портрет участников:

Наставник:

Взрослый человек, имеющий богатый личный или профессиональный опыт, сотрудник предприятия или организации, который может как иметь

цель привлечь новых молодых сотрудников на свое предприятие (организацию), так и осуществлять деятельность в рамках программы наставничества с целью передачи личного опыта, поддержки наставляемого. Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденной соревнованиями или премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к наставляемому как к равному в диалоге. Наставляемый:

Социально активный обучающийся с особыми образовательными потребностями, мотивированный к достижению высоких результатов, расширению круга общения, самосовершенствованию.

Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования.

Область применения в рамках образовательной программы:

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество лица.

Форма наставничества «Ученик –ученик»

Цель: разносторонняя поддержка обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Задачи:

- - помощь в реализации лидерского потенциала;
- улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;

- оказание помощи в адаптации к новым условиям школьной среды;
- создание комфортных условий и коммуникаций внутри лица ;

Оцениваемые результаты:

- повышение успеваемости обучающихся в лице;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, лица в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Портрет участников.

Наставник

Активный ученик, обладающий лидерскими организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель олимпиад, конференций научного общества и других интеллектуальных соревнований, лидер класса, параллели, принимающий активное участие в жизни Школы.

Возможный участник всероссийских детско – юношеских организаций и объединений.

Наставляемый

- Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Область применения в рамках образовательной программы:

Ученическая конференция, научное общество, участие в олимпиадах, конкурсах различного уровня, организация работы по ранней профориентации.

6. Этапы реализации программы

наставничества

6.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия

- Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
- Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
- Регулярные встречи наставника и наставляемого.
- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

6.2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

6.3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

7. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

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

7.2. Оценка результатов эффективности программы наставничества в лице осуществляется на основе:

- анкеты куратора на «входе» и «выходе» из программы наставничества, заполняющейся дважды посредством использования форм: до начала работы и по её завершении;
- ежемесячной анкеты куратора, заполняемой в форме;
- анкеты удовлетворенности наставников и наставляемых программой наставничества

7.3. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

8. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МАОУ «Лицей «Ступени»», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, но указывает на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в лицее, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

9. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение руководству лицея предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с жалобами, документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение с использованием федеральных программы,

программ наставничества.

- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в лицейских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
-

10.Обязанности наставляемого:

- Знать требования российского законодательства в сфере образования, Устава лицея, других нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

11.Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение руководству лицея предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

12.Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на лицейском уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Создание специальной рубрики "Наставничество" на сайте лицея, методической копилки с программами наставничества.
- Награждение грамотами лицея "Лучший наставник".

13.Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Приказ директора лицея о внедрении целевой модели наставничества.
- Приказы о назначении куратора внедрения Целевой модели наставничества МАОУ «Лицей «Ступени»».
- Положение о наставничестве в МАОУ «Лицей «Ступени»».
- Целевая модель наставничества в МАОУ «Лицей «Ступени»».
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МАОУ «Лицей «Ступени»».