



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ТУГУРО-ЧУМИКАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края**

ПРИКАЗ

09.11.2023 № 145
с. Чумикан

Об утверждении положения о наставничестве в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе

На основании Распоряжения Минпросвещения России от 25 декабря 2019 года № 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», Распоряжения Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 года № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае» с целью достижения результата показателя регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» «Не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить «Положение о наставничестве в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе».

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования

Ю.А. Божок

Приложение

к приказу отдела образования администрации Тугуро-Чумиканского муниципального района

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве в Тугуро-Чумиканском муниципальном районе (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 РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющихся деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

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

2. Основные понятия и термины

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

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.

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.

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.

Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.

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

Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов.

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;

инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в общеобразовательных организациях Тугуро-Чумиканского муниципального района Хабаровского края;

формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;

обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

4. Организационные основы наставничества

Наставничество организуется на основании приказа руководителя общеобразовательной организации.

Руководство деятельностью наставничества осуществляют кураторы (назначается руководителем организации, в которой реализуются программы наставничества).

Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются руководителем общеобразовательной организации.

Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем общеобразовательной организации, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся(воспитанников) - будущих участников программы.

Наставляемым могут быть обучающиеся(воспитанники):
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.

Наставляемыми могут быть педагогические работники:
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.

Наставниками могут быть:
обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

педагогические работники 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.

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).

Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Для участия в программе заполняются согласия на обработку

персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

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

Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

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

5. Реализация целевой модели наставничества.

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

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей общеобразовательных организаций в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества («Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» и т.д)

Сроки и формы представления программ наставничества определяются руководителем учреждения.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

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.

Реализация целевой модели наставничества в учреждении осуществляется в зависимости от потребностей наставника и наставляемого.

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы наставничества;

оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества.

В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава общеобразовательной организации;

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, и 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, 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.

8. Права наставника:

вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

защищать профессиональную честь и достоинство;

знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;

проходить обучение с использованием федеральных и региональных программ.

получать психологическое сопровождение;

участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава общеобразовательной организации;

разработать совместно с наставляемым план наставничества;

выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого:

вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;

выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;

рассчитывать на оказание психологического сопровождения;

участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;

защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций (других форм работы) наставников на уровне учреждения/муниципалитета;

выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

положение о наставничестве в общеобразовательной организации;

приказ руководителя в общеобразовательной организации о внедрении целевой модели наставничества;

целевая модель наставничества в общеобразовательной организации;

дорожная карта внедрения системы наставничества в общеобразовательной организации;

приказ о назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);

приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;

приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

*пункты 5),6),7) - допустимо сформировать один документ