

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора МАОУ «СОШ № 5»
от «08» сентября 2021 г. № 315

ПОЛОЖЕНИЕ

о программе наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5»

I. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 5» (далее МАОУ «СОШ № 5») является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программ наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

1.2. Положение о программе наставничества в МАОУ «СОШ № 5») разработано на основе нормативных документов: Распоряжения Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»; Методических рекомендаций по внедрению 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 (направлены письмом Минпросвещения России от 23 января 2020 г. № МР-42/02).

1.3. Целью внедрения программы наставничества является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги), в том числе молодых специалистов.

1.4. Задачи внедрения программы наставничества:

улучшение показателей МАОУ «СОШ № 5» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

раскрытие личностного, творческого потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Термины и определения

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 обстановке 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 навыки и компетенции.

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации, который отвечает за организацию программы наставничества.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, 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.).

Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) - сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

II. Структура управления реализацией целевой модели наставничества в деятельности образовательной организации

2.1. Функции образовательной организации, осуществляющей внедрение целевой модели наставничества:

разработка и реализация дорожной карты внедрения целевой модели;

реализация программ наставничества;

реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

назначение куратора внедрения целевой модели наставничества в МАОУ СОШ № 5;

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

внесение в формы федерального статистического наблюдения данных о количестве участников программ наставничества и предоставление этих форм в Министерство просвещения Российской Федерации;

проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;

обеспечение 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.

2.2. Куратор назначается решением руководителя образовательной организации.

2.3. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

организация обучения наставников;

контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества;

контроль проведения программ наставничества;

участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества; решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели; мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

III. Формы программ наставничества

3.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности образовательной организации предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставник и наставляемый.

3.2. Наставниками могут быть учащиеся образовательной организации, представители сообщества выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родители не могут быть наставниками для своего ребенка в рамках данной целевой модели), педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, некоммерческих организаций и иных организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

3.3. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.4. Основные формы наставничества в МАОУ «СОШ № 5»: «ученик - ученик», «учитель - учитель», «учитель - ученик» (с включением множественных вариаций в зависимости от условий реализации программы наставничества). Возможны также такие формы наставничества, как «родитель - ученик», «работодатель - ученик», «выпускник - ученик», «студент - ученик».

3.5. Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МАОУ «СОШ № 5», при котором один из учащихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, помогающими ему оказать весомое влияние на наставляемого, но лишенное строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Основные задачи: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества учащихся и сообщества благодарных выпускников.

Возможные варианты программы:

взаимодействие «успевающий - неуспевающий» (оказание поддержки для достижения лучших образовательных результатов);

взаимодействие «лидер - пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков);

взаимодействие «равный - равному» (обмен навыками, взаимная поддержка, совместная работа над проектом).

Область применения в рамках образовательной программы: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам, соревнованиям.

3.6. Форма наставничества «учитель - учитель» предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающему первому разностороннюю поддержку.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Основные 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 интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорить процесс профессионального становления педагога; сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Возможные варианты программы:

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист» (оказание поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков: организационных, коммуникационных – и закрепление на месте работы);

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» (конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив);

взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог» (оказание помощи в овладении современными программами, цифровыми навыками и технологиями);

взаимодействие «опытный наставник – неопытный наставник» (оказание методической поддержки по конкретному предмету).

Область применения в рамках образовательной программы: как часть реализации программы повышения квалификации в образовательной организации, создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации (конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия).

IV. Требования, выдвигаемые к наставникам, изъявляющим желание принять участие в программе

4.1. К наставникам, желающим принять участие в программе, выдвигаются определенные требования. У наставников должны быть сформированы такие качества, как: желание участвовать в программе по поддержке другого человека в течение длительного времени;

уважение к личности, ее способностям и праву делать собственный выбор в жизни;

умение слушать и принимать различные точки зрения;

умение сопереживать другому человеку;

умение видеть решения и возможности, а также препятствия;

открытость;

гибкость и критичность мышления;

коммуникативные способности;

толерантность;

эмпатия;

рефлексивность;

эмоциональная устойчивость.

V. Мониторинг и оценка результатов реализации программ наставничества

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

5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

5.3. Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества (первый этап) направлены на две ключевые цели:

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

Задачи, решаемые с помощью мониторинга:

сбор и анализ обратной связи от участников и кураторов (метод анкетирования); обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

контроль хода программы наставничества;

описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);

определение условий эффективной программы наставничества;

контроль показателей социального и профессионального благополучия;

анализ динамики качественных и количественных изменений отслеживаемых показателей.

Результатом данного этапа мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества: определение ее сильных и слабых сторон, изменений качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

Оцениваемые параметры:

сильные и слабые стороны программы наставничества;

возможности программы наставничества и угрозы ее реализации;

процент посещения обучающимися творческих кружков, спортивных секций и внеурочных объединений;

процент реализации образовательных и культурных проектов на базе образовательного учреждения и совместно с представителем организаций (предприятий) наставника;

процент обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты;

количество обучающихся, планирующих стать наставниками в будущем и/или присоединиться к сообществу благодарных выпускников;

количество собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста, выступавшего в роли наставляемого.

5.4. Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников (второй этап) позволяет оценить:

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;

динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Мониторинг влияния программ наставничества на всех участников направлен на три ключевые цели.

- 1) Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.

2) Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).

3) Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар «наставник – наставляемый».

Задачи второго этапа мониторинга:

научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;

экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;

определение условий эффективной программы наставничества;

анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;

сравнение характеристик образовательного процесса на «входе» и «выходе» реализуемой программы;

сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

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.

Оцениваемые параметры:

вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;

успеваемость обучающихся по основным предметам;

уровень сформированности гибких навыков;

желание посещения школы (для обучающихся);

уровень личной тревожности (для обучающихся);

понимание собственного будущего (для обучающихся);

эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);

желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);

уровень профессионального выгорания (для педагогов);

удовлетворенность профессией (для педагогов);

психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов)

VI. Формы и условия поощрения наставников

6.1. Возможны нематериальные (моральные) и материальные формы поощрения наставников.

6.2. К нематериальным (моральным) формам поощрения наставников относятся:

публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, повышение их авторитета в коллективе;

поощрение наставников почетной грамотой, благодарственным письмом по результатам участия в программах наставничества по итогам учебного года;

предоставление наставникам возможности принимать участие в конкурсах профессионального мастерства (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона);

создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте МАОУ «СОШ № 5», социальных сетях;

благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся;
размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации;

предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации;

образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях).

6.3. Материальное поощрение наставников, в том числе надбавка к заработной плате, осуществляется в соответствии с локальными актами МАОУ «СОШ № 5», регламентирующими порядок оплаты труда и материального поощрения работников.