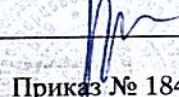


ПРИНЯТО
Общим собранием работников
ГБ ОУ школа № 529
Петродворцового района Санкт-Петербурга
Протокол № 3 от 10.11.2020 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБ ОУ школа № 529
Петродворцового района Санкт-Петербурга


И.А. Назаренко
Приказ № 184 от 10.11.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

В ГБ ОУ школа № 529 Петродворцового района Санкт-Петербурга

1. Общие положения

1.1. Правовой основой наставничества в образовательном учреждении являются нормативные документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)
- Постановление Министерства просвещения РФ 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».
- Письмо Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 № МР – 42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендациях»
- Распоряжения Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга (№1457-р «О внедрении методологии наставничества в государственные учреждения образования»,
- Распоряжения администрации Петродворцового района (№ 4338-р от 09.10.2020 «О введении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении администрации Петродворцового района Санкт-Петербурга»,

1.2. Подлежащая внедрению Целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

Настоящее Положение предназначено для целей внутреннего использования педагогами образовательного учреждения, принимающими участие в реализации системы наставничества.

II. Термины и определения

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через 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

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

III. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора.

3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора ГБ ОУ по учебно-воспитательной работе.

3.3. Куратор наставничества назначается приказом руководителя ГБ ОУ в соответствии с критериями. В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, консультирование наставников по организационным вопросам, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы.

3.4. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.

3.5. Наставник утверждается приказом образовательного учреждения при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

3.6. Наставничество устанавливается на срок не менее одного года.

3.7. Наставляемыми могут быть обучающиеся по программам среднего общего (рекомендуются обучающиеся 11-18 лет), дополнительного образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.

IV. Цель, задачи и формы наставничества в школе

- *Форма наставничества "ученик - ученик"*

Предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое тем не менее строгой субординации.

Цель такой формы наставничества - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия - помощь в реализации лидерского потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы,

Результат правильной организации работы - включенность наставляемых в социальные, культурные и образовательные процессы организации.

Оцениваемые результаты:

повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и школы;

численный рост посещаемости кружков, спортивных секций;

количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;

снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции ;

снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "успевающий - неуспевающий", классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие "лидер - пассивный", психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие "равный - равному", в процессе которого происходит обмен навыками

Область применения в рамках образовательной программы.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме *внеурочной деятельности*. Возможна интеграция в "классные часы", организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности,

В школе: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам.

- *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, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель такой формы наставничества - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы.

Среди основных задач взаимодействия - 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 школе; ускорить процесс профессионального становления педагога;

Результат правильной организации работы - высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Оцениваемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью;
- взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в школе: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического материала (пособия)

V. Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

Этапы программы

Реализация программы наставничества в школе включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Реализация программы наставничества в школе производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

Внешний контур образуют работодатели, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

Внутренний контур представляют руководитель и администрация образовательной организации, обучающиеся и их родители, молодые специалисты, педагоги, педагоги-психологи, методисты.

VI. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в школе;
- Программа наставничества в школе;
- План реализации целевой модели наставничества в школе («Дорожная карта»)