

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ (ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ) НАСТАВНИЧЕСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в ГБОУ СОШ № 80 с углублённым изучением английского языка Петроградского района (далее - Положение) разработано в соответствии с

Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), ст. 28, 47;

Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 2018 г. N 94 "Об учреждении знака отличия "За наставничество";

распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р (ред. от 20.08.2021) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

постановлением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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»;

письмом Министерства Просвещения Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08 и методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга № 623-р от 30.03.2022 «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга».

1.2. Подлежащая внедрению в ГБОУ СОШ № 80 Целевая модель наставничества (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федерального проекта «Современная школа» Национального проекта «Образование».

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

2. Термины и определения

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в ГБОУ СОШ № 80.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник - группа наставляемых») форме.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Школьное педагогическое сообщество (сообщество ГБОУ СОШ № 80) – сотрудники образовательной организации, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Образовательное пространство региона – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества ГБОУ.

Тандем – пара «наставник - наставляемый».

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогов разных уровней образования и молодых специалистов.

3.2. Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка наставляемого к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в образовании в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого наставляемого, поддержка индивидуальной образовательной траектории педагога;
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в ГОУ организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор программы наставничества.

4.3. Куратор программы наставничества назначается приказом руководителя ГБОУ СОШ № 80. В задачи куратора входит сбор базы наставников и наставляемых и работа с ней, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников и партнеров программы.

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

4.5. Программа наставничества в ГБОУ СОШ № 80 реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками ГОУ на основании информации о потребностях педагогов как потенциальных участников программы.

4.6. База наставляемых формируется из педагогов, обладающих следующими характеристиками:

- молодые специалисты (лица, не достигшие возраста 35 лет и имеющие педагогический стаж менее 3 лет);
- педагоги, приступившие к работе после длительного перерыва;
- учителя, не принимающие активного участия в жизни школы, отстраненные от коллектива;
- педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- опытные учителя и молодые специалисты, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении, например овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.;

4.7. Наставниками рассматриваются:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы, мотивированные помочь другим в образовательных, творческих и адаптационных вопросах;
- ветераны педагогического труда.

4.8. К наставнической деятельности в ГОУ допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной подготовки:

- имеющие педагогический стаж не менее 5 лет;
- имеющие высокие результаты профессиональной деятельности;
- пользующиеся авторитетом в педагогическом коллективе;
- занимающие активную гражданскую и профессиональную позицию;
- обладающие коммуникативными навыками и способные по своим моральным и профессиональным качествам оказывать квалифицированную консультативную помощь наставляемому;
- обладающие управленческими навыками (умением формулировать цели и задачи деятельности, планировать, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы).

4.9. К наставнической деятельности не допускаются не являющиеся сотрудниками ГБОУ СОШ № 80 лица,

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении

которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

– имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей;

– лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

4.10. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для ГБОУ СОШ № 80, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.11. Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются по результатам анкетирования и собеседования.

4.12. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей ГОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений (педагогов).

4.13. Формирование тандемов / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

5. Реализация целевой модели наставничества.

5.1. Целевая модель внедряется в процессе реализации программы наставничества, создаваемой на период не более 1 календарного года проектной группой, назначаемой приказом директора.

5.2. Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей ГБОУ СОШ № 80. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом совете, встречах и совещаниях педагогического коллектива.

5.3. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 3 человек.

5.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый».

- Первая, организационная, встреча наставника и наставляемого.
- Вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого.
- Встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута наставляемого.

- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

- Заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют при проведении встречи-планирования в согласовании с куратором, не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора ГБОУ СОШ № 80 в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства наставляемого;
- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера;
- расторжения трудового договора с наставником или наставляемым;
- возникновения иных обстоятельств, препятствующих осуществлению программы наставничества в рамках конкретного тандема.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества (1 раз в полугодие, не позднее 30 марта (промежуточный) и 30 сентября (итоговый)).

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников.

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества в ГОУ направлена на:

☒ изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной работы тандемов/групп посредством проведения куратором SWOT-анализа;

☒ выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели;

☒ оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в ГБОУ СОШ № 80. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставники и наставляемые оформляют отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемых.

6.6. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в ГОУ на его сайте <https://school80.spb.ru/ru> размещается и своевременно обновляется следующая информация: анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7. Обязанности и права куратора

7.1. Обязанности куратора:

- ☒ формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

- ☒ координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества ГОУ;
- ☒ организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
- ☒ подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю ГОУ;
- ☒ оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- ☒ мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых;
- ☒ своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования;
- ☒ получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;
- ☒ анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в ГБОУ СОШ № 80 и участие в его распространении.

7.2. Куратор имеет право:

- ☒ запрашивать документы (анкеты) и иную информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- ☒ вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы ГБОУ СОШ № 80, сопровождающие наставническую деятельность;
- ☒ инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в ГБОУ СОШ № 80;
- ☒ принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- ☒ вносить на рассмотрение руководству ГБОУ СОШ № 80 предложения о поощрении участников Программы;
- ☒ принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп;
- ☒ на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

8. Обязанности и права наставника:

8.1. Наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБОУ СОШ № 80, определяющих права и обязанности участников образовательного процесса.
- Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.
- Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.
- 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, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.
- Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.

- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

- Подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8.2. Права наставника.

- Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;

- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю ГБОУ СОШ № 80 об их поощрении.

- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- Проходить обучение по дополнительным программам повышения квалификации.

- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности и права наставляемого:

9.1. Обязанности наставляемого.

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава ГБОУ СОШ № 80, определяющих права и обязанности участников образовательного процесса.

- Разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут.

- Выполнять задания индивидуального маршрута.

- Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);

- Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.

- Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества ГБОУ СОШ № 80.

9.2. Права наставляемого.

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в ГБОУ СОШ № 80.

- Пользоваться имеющимися в ГБОУ СОШ № 80 ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана.

- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;

- Рассчитывать на психологическое сопровождение.

- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Формы и условия поощрения наставников.

1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

☒ Выдвижение лучших наставников на мероприятия регионального и федерального уровня.

☒ Награждение грамотами ГБОУ «Лучший наставник»;

☒ Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат ГБОУ.

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

11. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в ГБОУ СОШ № 80;
- Программа наставничества в ГБОУ СОШ № 80;
- Плана реализации целевой модели наставничества в ГБОУ СОШ № 80 («Дорожная карта»)
- Приказ о назначении куратора и наставников программы наставничества ГОУ; об утверждении тандемов/групп.