

Приложение 1

к приказу № 16 от 14.01.2022
управления образования
администрации города
Хабаровска

ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в муниципальных образовательных учреждениях города Хабаровска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальных образовательных учреждениях города Хабаровска (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», во исполнение постановления Министерства Просвещения Российской Федерации от 25 декабря 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», распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 № 887 «Об утверждении региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае».

1.2. Целевая модель наставничества в муниципальных образовательных учреждениях города Хабаровска (далее – Целевая модель) нацелена на достижение 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 – неформальный процесс обмена знаниями социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии.

2.2. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.3. Программа наставничества – нормативный документ, разрабатываемый и утверждаемый на уровне образовательной организации, представляющий собой комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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.

2.7. Куратор – сотрудник организации, осуществляющих деятельность по образовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.8. Тьютор программы наставничества – специалист в области педагогики и/или психологии, которая передает свои знания и навыки будущему наставнику, используя гибкие педагогические методы (практикумы, тренинги, решение игровых ситуаций).

3. Организация внедрения Целевой модели

3.1. Общее руководство и координацию внедрения Целевой модели осуществляет управление образования администрации города Хабаровска.

3.2. Муниципальный оператор по методическому сопровождению и внедрению Целевой модели – муниципальное автономное учреждение «Центр развития образования».

3.3. Наставничество в образовательном учреждении организуется на основании приказа руководителя.

Функции образовательных учреждений, осуществляющих внедрение целевой модели наставничества:

- разработка и реализация мероприятий 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 образовательной организации;

- 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 ведении образовательных учреждений);
- обеспечение формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.

3.4. Общим руководством и координацией внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации занимается руководитель, который своим решением назначает куратора. Рекомендуется куратором внедрения Целевой модели наставничества назначить заместителя руководителя образовательной организации.

Куратор внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации формирует базу наставников и наставляемых, организует обучение наставников, в том числе с привлечением экспертов, контролирует проведение программ наставничества организует оценку вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества и мониторинг внедрения Целевой модели в образовательной организации.

Для внедрения Целевой модели наставничества на уровне образовательной организации допустимо использование ресурсов других образовательных организаций, предприятий, организаций, иных юридических и физических лиц.

Обязательным условием является издание распорядительного акта образовательной организации о внедрении Целевой модели наставничества на уровне организации, который должен включать: основания для внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (перечень нормативных правовых актов федерального и регионального уровней); сроки внедрения Целевой модели наставничества (должны совпадать со сроками региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей); перечень лиц, ответственных за реализацию Целевой модели и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества в организации; содержание и сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации (должны совпадать с показателями региональных дорожных карт развития приоритетных форм наставничества в

сфере профессионального образования, общего образования и дополнительного образования детей).

В образовательной организации осуществляется разработка и утверждение положения о программе наставничества в образовательной организации, которое является организационной основой для внедрения Целевой модели наставничества и определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества, процедуры отбора и обучения наставников, процесс закрепления наставнических пар, формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества, формы и условия поощрения наставника, критерии и показатели работы наставника, форму соглашения между наставником и наставляемым (законным представителем), форму согласия на обработку персональных данных от участников программы наставничества.

Для последовательной работы в рамках внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации должна быть разработана и утверждена дорожная карта, включающая сроки реализации этапов программ наставничества, мероприятия по информированию педагогов, родителей о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества.

Реализация Целевой модели включает следующие приоритетные формы наставничества: «Учитель – Ученик», «Учитель – ученик с ОВЗ», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель / педагог – педагог», «Работодатель – студент».

3.5. Форма наставничества «Учитель – Ученик» предполагает взаимодействие учителя образовательного учреждения и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, подростки группы риска).

Наставник помогает и поддерживает обучающегося в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Деятельность наставника должна быть направлена на образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию обучающегося путем передачи опыта подопечному.

Назначение наставников производится куратором программы наставничества, утвержденным руководителем образовательной организации.

Наставник закрепляется за подростком или группой подростков не более чем на 2 года.

Цель - раскрытие потенциала личности наставляемого.

Задачи взаимодействия пары наставляемого и наставника: повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через сопровождение его участия в олимпиадах, конкурсах и иных творческих мероприятиях; раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося; подготовка

обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

Механизм реализации формы наставничества «Учитель - ученик»:

Наставник (тьютор) осуществляет выявление индивидуальных потребностей, мотивов, способностей и склонностей конкретного обучающегося, его актуальный уровень развития посредством различных методов исследования.

Направления работы педагога-наставника:

- проектирование индивидуальной образовательной программы/ маршрута / траектории; выбор курсов, кружков, экспертов, дистанционных, сетевых форматов, др.);

- создание необходимых условий для самореализации, осуществления личностных выборов;

- организация взаимодействия с родителями (законными представителями) по выявлению, формированию и развитию профессиональных интересов, обучающихся;

- организация взаимодействия с другими педагогами, специалистами для коррекции индивидуальной образовательной траектории по профессиональному самоопределению и реализации проектной и исследовательской деятельности обучающихся;

- сопровождение участия обучающегося в конкурсах различного уровня, в социальном проектировании;

- отслеживание динамики развития (мониторинг) и внесение коррективов в индивидуальные образовательные программы/маршруты/ траектории.

3.6. Форма наставничества «Учитель - ученик с ОВЗ».

Цель - успешное включение ребенка с ограниченными возможностями здоровья (инвалидностью) в образовательную среду образовательной организации и социокультурную среду социума.

Задачи взаимодействия пары наставляемого и наставника:

- создание условий для успешного обучения обучающегося;

- создание условий для успешной социализации обучающегося; максимальное раскрытие потенциала личности обучающегося.

Наставник - специальный педагог (учитель-логопед, учитель дефектолог, педагог-психолог), педагоги без специального образования, прошедшие курсы повышения квалификации по вопросам образования, обучающихся с ОВЗ и др.

Направление работы наставника:

- обеспечивает сопровождение обучающихся с ОВЗ в образовательном пространстве;

- организует конструктивное взаимодействие обучающегося с социокультурной средой;

- организует взаимодействие обучающихся с учителями и другими педагогическими работниками, организует взаимодействие с родителями; участвует в работе педагогических и методических советов;

- контролирует и оценивает эффективность построения и реализации образовательной программы.

3.7. Форма наставничества «Ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся одной из образовательной организации, при которой один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных, муниципальных и региональных олимпиад и соревнований, конкурсов, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность).

Цель – разносторонняя поддержка обучающегося либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- помощь в реализации лидерского потенциала;
- развитие гибких навыков и метакомпетенций;
- помощь старшеклассников в определении личных образовательных перспектив учащихся основной школы, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- укрепление связи между обучающимися и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

В общеобразовательных организациях:

- помощь по предмету;
- проектная деятельность, участие в гражданских акциях, мероприятиях школьного сообщества;
- совместное участие в проектировании, конкурсах различного уровня;
- ознакомление с опытом выбора будущей профессии старшим обучающимся; помощь в выборе профессионального самоопределения и разработке образовательной траектории младшего школьника.

В организациях дополнительного образования:

- проектная деятельность;
- создание совместного продукта;
- присутствие на занятиях в объединении дополнительного образования, в котором обучается старший школьник.

Результат:

- высокий уровень включения наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы;
- улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.

Вариация ролевых моделей внутри формы «Ученик-ученик» могут различаться от потребностей наставляемого и ресурсов наставника. Это могут быть варианты:

- взаимодействия «успевающий - неуспевающий» (поддержка для достижения лучших образовательных результатов);
- взаимодействие «лидер - пассивный» (психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков);
- взаимодействие «равный - равному» (обмен навыками, например, если наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным).

3.8. Форма наставничества «Учитель – учитель / педагог – педагог» предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет), нового специалиста (при смене места работы) или педагога с недостатком определенных навыков, компетенций (вне зависимости от его профессионального опыта и возраста) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Вариант данной формы является форма наставничества «Педагог-педагог».

Цель реализации 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 образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия, наставляемого и наставника:

- ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;
- адаптация молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности;
- формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптивный процесс опытных педагогов работников, снижение текучести кадров.

- выполнение профессиональных компетентностных дефицитов педагогов внутри педагогической среды одной образовательной организации.

Задачи наставника:

- разработка совместно с начинающим специалистом плана профессионального становления с учетом уровня потенциальных возможностей;

- педагогической, методической и профессиональной подготовки по дисциплинам, междисциплинарным курсам, практикам;

- контроль реализации плана работы, наставляемого;

- сопровождение индивидуальных консультаций;

- оказание методической помощи.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие личного, творческого и педагогического потенциалов; повышение удельного веса педагогов возрастной категории до 35 лет, сокращение текучести педагогических кадров в образовательных организациях; развитие у наставляемых компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога; получение профессиональных советов и рекомендаций, мотивации и ресурсов для комфортной адаптации в образовательном учреждении.

3.9. Форма наставничества «работодатель – студент» предполагает взаимодействие обучающегося профессиональной образовательной организации и представителя образовательного учреждения, при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал обучающегося, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации.

Цель реализации формы наставничества – получение студентом актуализированного профессионального опыта и развитие личностных качеств, необходимых для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации, профессиональной реализации и трудоустройства.

Среди основных задач деятельности наставника в отношении студента:

- помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;

- повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;

- повышение уровня профессиональной подготовки студента;

- ускорение процесса освоения основных навыков профессии;

- содействие выработке навыков профессионального поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

- развитие у студента интереса к трудовой деятельности.

Ожидаемые результаты работы наставнической пары: повышение уровня мотивации и осознанности обучающихся в выборе и построении траектории обучения, саморазвития, самореализации и профессиональной

ориентации; получение наставляемым конкретных профессиональных навыков, необходимых для начала трудовой деятельности, расширение кадрового резерва; адаптация молодого специалиста на потенциальном рабочем месте, сокращение адаптационного периода при прохождении производственной практики и дальнейшем трудоустройстве; создание устойчивого партнерства представителей работодателей и образовательных организаций.

3.10. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, определяется куратором, исходя из специфики образовательной организации.

Как правило, это не более 5-6 человек, при работе с молодыми специалистами - не более 2 наставляемых.

3.11. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи - планировании.

3.12. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора образовательной организации в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества с указанием причин;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником, возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства наставляемых в образовательной организации;
- производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

4. Обязанности и права участников наставнической деятельности в образовательном учреждении.

4.1. Обязанности куратора образовательного учреждения:

- формирование базы наставников и наставляемых, работа с ней;
- координация работы по разработке ежегодной Программы наставничества в образовательной организации;
- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы;
- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- 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 образовательной организации и участие в его распространении.

4.2. Права куратора образовательного учреждения:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы;
- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);
- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы образовательной организации, сопровождающие наставническую деятельность;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы;
- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;
- вносить на рассмотрение руководству образовательной организации предложения о поощрении участников Программы;
- принимать участие в организации взаимодействия групп;
- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

4.3. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности;
- разработать совместно с наставляемым план наставничества (индивидуальный маршрут), помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- выполнять этапы реализации программы наставничества;
- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога, ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

4.4. Права наставника:

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;

- проходить обучение с использованием федеральных программ, получать психологическое сопровождение, участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку.

4.5. Обязанности наставляемого:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности;
- 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;
- 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.

4.6. Права наставляемого.

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

5. Формы и условия поощрения наставников.

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций на муниципальном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- проведение конкурсов профессионального мастерства;
- создание тематической рубрики на сайте образовательной организации с целью информационной и методической поддержки программы наставничества;

– руководитель образовательного учреждения может предусмотреть форму материального и нематериального поощрения в целях мотивации наставнической деятельности.

6. Проведение мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

6.1. Мониторинг на уровне образовательной организации

Сбор первичных данных для проведения мониторинга достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества осуществляет ответственный куратор внедрения Целевой модели в образовательном учреждении. Сбор первичных данных происходит через оценку результатов реализации дорожной карты и программ наставничества.

Интегральным основным показателем внедрения Целевой модели наставничества считается оценка вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества, которая определяется прохождением каждым участником полного цикла программы наставничества. Соответствующая отметка должна быть в обязательном порядке проставлена ответственным куратором внедрения Целевой модели в образовательной организации в базе наставляемых.

На уровне образовательной организации мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 20 октября текущего года.

6.2. Мониторинг на муниципальном уровне

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества производит муниципальный оператор по внедрению Целевой модели. Планируемые показатели и сроки их достижения отражаются в муниципальных дорожных картах развития приоритетных форм наставничества в сфере общего образования и дополнительного образования детей. Достижение целевых показателей оценивается путем сопоставления фактических и планируемых целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества.

На муниципальном уровне мониторинг достижения целевых показателей внедрения Целевой модели наставничества проводится ежегодно, не позднее 1 ноября текущего года.

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей (этапов):

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

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества в образовательной организации 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 образовательной организации. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.
