

РАССМОТРЕНО
на педагогическом совете
протокол № 5 от 31.08. 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор школы
В.А.Тезикова
приказ № 92 от 31.08. 2020г.



**ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве
(внедрении Целевой модели наставничества)
в МБОУ СОШ с.Аван
Вяземского муниципального района
Хабаровского края**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с.Аван на 2020 -2024 гг. далее (Положение) разработано в соответствии с:
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
 - распоряжением 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»;
 - распоряжением Министерства образования и науки Хабаровского края от 10 сентября 2020 г. № 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. Положение о наставничестве в МБОУ СОШ с.Аван регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации Целевой модели наставничества в условиях образовательного пространства школы.

- 1.3. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ с.Аван, призвана обеспечить достижение целей, показателей и результатов национального проекта "Образование", федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" в соответствии с положениями методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность, по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества)

2. 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 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- *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 организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- *Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- *Методология наставничества* – система концептуальных взглядов,

подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

- *Тьютор* – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
- *Благодарный выпускник* – выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ с.Аван является:

- максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности;
- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ с.Аван.

3.2. Основными задачи наставничества являются:

- улучшение показателей МБОУ СОШ с.Аван в образовательной, социокультурной спортивной и других сферах;
- подготовка обучающихся (наставляемых) к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации- МБОУ СОШ с.Аван, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3.3. Задачи в рамках внедрения Целевой модели наставничества:

- 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 персонализированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества; проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества;
- 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.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
- 4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МБОУ СОШ с.Аван, куратором, педагогами, классными руководителями иными лицами МБОУ СОШ с.Аван, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.
- 4.4. Внедрение целевой модели наставничества в рамках МБОУ СОШ с.Аван предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья; -попавшие в трудную жизненную ситуацию; -имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни МБОУ СОШ с.Аван, отстраненных от коллектива;
- высокомотивированные обучающиеся, проявляющие себя в тех или иных сферах образовательной деятельности;
- талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;

- обучающиеся, которые испытывают трудности коммуникации; - проявившие выдающиеся способности.
- 4.5. Наставляемыми могут быть педагоги:
- 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.
- 4.6. Наставниками могут быть:
- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
 - педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
 - родители обучающихся - активные участники родительских советов;
 - выпускники, заинтересованные в поддержке своей МБОУ СОШ с.Аван;
 - сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
 - ветераны педагогического труда.
- 4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ СОШ с.Аван в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).
- 4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.
- 4.9. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.
- 4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.
- 4.12. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация целевой модели наставничества

- 5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из

образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества МБОУ СОШ с.Аван рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик».

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, 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 - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

5.2.2. 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 - 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.

5.2.3. Форма наставничества «учитель– ученик».

Предполагает взаимодействие учителя (педагога) МБОУ СОШ с.Аван и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, подростки группы риска).

Цель - раскрытие потенциала личности наставляемого.

5.3. 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.

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

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

- 6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
 - оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана.

Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

7. Обязанности куратора

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);
- 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.

8. Обязанности наставника

- 8.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
- 8.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 8.3. 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.

- 8.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- 8.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 8.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

9. Обязанности наставляемого (форма наставничества «Учитель-учитель»)

- 9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ с.Аван, определяющих права и обязанности.
- 9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставника

- 10.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ СОШ с.Аван предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 10.2. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 10.3. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
- 10.4. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора
- 10.5. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

11. Права наставляемого

- 11.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ с.Аван предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 11.2. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- 11.3. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 11.4. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.
- 11.5. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур (форма наставничества «Учитель-учитель»).

12. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

- 12.1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- 12.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- 12.3. Проведение школьного конкурса профессионального Конкурса мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», "Наставник+";
- 12.4. Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте, рубрики «Доска почета», «Лучшие наставники».
- 12.5. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".
- 12.6. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- 12.7. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

13. Документы, регламентирующие наставничество

- 13.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
 - Настоящее Положение;
 - Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
 - Программа наставничества МБОУ СОШ с.Аван;
 - Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с.Аван;
 - Приказ о назначении куратора и рабочей группы по внедрению Целевой модели наставничества в МБОУ СОШ с.Аван;
 - Приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;
 - Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Целевой модели наставничества»;
 - Протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.