

ПРИНЯТО
на заседании педагогического
совета
протокол №1 от 03.10.2020

УТВЕРЖДАЮ:
Директор
МКОУ «Бисертская средняя школа №1»
А.А.Боев
Приказ от 03.10.2020 № 127.1



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МКОУ «Бисертская средняя школа №1»

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Бисертская средняя школа №1» (далее - Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в МКОУ «Бисертская средняя школа №1» (далее - образовательная организация).
- 1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № 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».
- 1.3. Целевая модель наставничества в Муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Бисертская средняя школа №1» разработана в целях достижения результатов в части показателей федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы», «Успех каждого ребенка», национального проекта «Образование».
- 1.4. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

II. Формы наставничества

- 2.1. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели МКОУ «Бисертская средняя школа №1» (далее - целевая модель) через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.
- 2.2. При реализации целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности предусматриваются независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.
- 2.3. В целевой модели наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет, в случае наличия формы наставничества «учитель - учитель» возрастной параметр не задается.
- 2.4. Вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества в образовательной организации: «ученик - ученик», «учитель - учитель», «студент - ученик»; «работодатель - ученик».

III. Организационные основы наставничества

- 3.1. При реализации целевой модели наставничества наставниками могут быть учащиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником 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.

3.2. Наставляемым может стать любой обучающийся образовательной организации, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

3.3. **Организация наставничества “ученик - ученик”** - взаимодействие обучающихся образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высоком уровне образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, что позволяет ему оказать весомое влияние на наставляемого.

3.4. Цель формы наставничества “ученик - ученик”: разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

3.5. Основные задачи взаимодействия наставника с наставляемым: помощь в реализации лидерского потенциала, улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

3.6. Ожидаемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на учетах;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

3.7. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности (“классные часы”, организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество).

3.8. **Организация наставничества “учитель - учитель”** - это 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.

3.9. 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.

3.10. Задачи взаимодействия наставника с наставляемым: способствовать формированию компетенции анализировать результаты своей профессиональной деятельности, применение методики организации образовательной деятельности; привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; ускорение процесса профессионального становления педагога;

3.11. Ожидаемые результаты:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой;
- желание молодого специалиста продолжить свою работу в данной образовательной организации в качестве педагога;
- качественный рост успеваемости обучающихся;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

3.12. **Форма наставничества “студент - ученик”** - это взаимодействие обучающегося (обучающихся) общеобразовательной организации (ученик) и обучающегося профессиональной образовательной организации, либо студента образовательной организации высшего образования (студент), при которой студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

3.13. Цель: успешное формирование у ученика представлений о следующем уровне образования, улучшение образовательных результатов и мотивации, расширение метакомпетенций, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития.

3.14. Основные задачи: помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала; осознанный выбор дальнейших траекторий обучения; развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация; повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования, формирование устойчивого студенческого и школьного сообществ.

3.15. Ожидаемые результаты:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и культурных проектов обучающихся;
- снижение числа социально и профессионально дезориентированных обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
- увеличение числа обучающихся, планирующих стать наставником в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- увеличение числа обучающихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

3.16. **Форма наставничества “работодатель - ученик”** - это взаимодействие обучающегося (обучающихся) 10-11 классов и представителя регионального предприятия (организации) (профессионала), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. В процессе взаимодействия наставника с наставляемым в зависимости от мотивации самого наставляемого (личная, общепрофессиональная или конкретно профессиональная) может происходить прикладное знакомство с профессией.

3.17. Цель: успешное формирование у обучающихся осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованных в развитии собственных талантов и навыков обучающихся.

3.18. Основные задачи деятельности наставника-профессионала в отношении ученика: помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала; повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров; развитие лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций; помощь в приобретении опыта и знакомство с повседневными задачами внутри профессии.

3.19. Ожидаемые результаты:

— повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри образовательной организации;

— численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;

— увеличение процента обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.

3.20. Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, совместное участие в конкурсах, выполнение проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное, студенческое и предпринимательское сообщества.

3.21. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора образовательной организации.

3.22. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по воспитательной работе.

3.23. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора образовательной организации.

3.24. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными работниками образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков будущих участников программы.

3.25. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей образовательной организации в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

3.26. Участие наставников и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

3.27. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора образовательной организации.

3.28. С наставниками, приглашенными из внешней среды, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

IV. Основные этапы реализации целевой модели наставничества

4.1. В образовательной организации разрабатывается и реализуется программа реализации целевой модели наставничества (далее - программа), включающая основные этапы:

- Подготовка условий для запуска программы наставничества.
- Формирование базы наставляемых.
- Формирование базы наставников.
- Отбор и обучение наставников.
- Формирование наставнических пар или групп.
- Организация работы наставнических пар или групп.
- Завершение наставничества.

4.2. Программа реализуется последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов. Внешний контур образуют сотрудники некоммерческих организаций, средств массовой информации, участники бизнес-сообщества (корпорации, малый бизнес, трудовые и профессиональные ассоциации), в том числе работодатели, представители образовательных организаций, профессиональных ассоциаций психологов и педагогов, сотрудники органов власти в сфере здравоохранения и социального развития, 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.

V. Права и обязанности наставников и наставляемых

5.1. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов образовательной организации, определяющих права и обязанности участников образовательных отношений.
- Разработать совместно с наставляемым индивидуальный план наставничества;
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия;
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели;
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого;
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку;
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого;
- Корректировать поведение наставляемого;
- Привлекать к участию в общественной жизни коллектива;
- Содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
- Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

5.2. Права наставника:

- Вносить на рассмотрение руководству предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- Защищать профессиональную честь и достоинство.
- Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы;
- Получать психологическое сопровождение.

— Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

5.3. Обязанности наставляемого:

— Знать требования российского законодательства в сфере образования, Устава образовательной организации, других нормативных актов, определяющих права и обязанности;

— Разработать совместно с наставником индивидуальный план совершенствования;

— Выполнять индивидуальный план совершенствования;

5.4. Права наставляемого:

— Вносить на рассмотрение руководству предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

— Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

— Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

— Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.