

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Скородумовская средняя общеобразовательная школа
Каменского района Ростовской области
(МБОУ Скородумовская СОШ)

Принято на заседании
Педагогического совета
протокол № 2
от « 24 » августа 20 20 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ Скородумовской СОШ :
Л.И. Курдюмова
Приказ от « 27 » 08 20 20 г. № 141



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве в МБОУ Скородумовской СОШ

I. Общие положения

1.1 Положение о наставничестве в МБОУ Скородумовской СОШ разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); распоряжением Министерства просвещения РФ 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», в соответствии с приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций», в целях достижения результата регионального проекта «Современная школа (Ростовская область)», национального проекта «Образование»

1.2 Целевая модель наставничества МБОУ Скородумовской СОШ разработана в целях достижения результатов регионального проекта «Современная школа (Ростовская область)», национального проекта «Образование».

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

II. Термины и основные понятия

2.1 **Наставничество** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.2 **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.

2.3 **Программа наставничества** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в

конкретных формах для получения ожидаемых результатов:

2.4 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».

2.5 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.

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

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

2.8 Тьютер – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

III. Цели и задачи наставничества

3.1 Целью наставничества в МБОУ Скородумовской СОШ является максимальное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ Скородумовской СОШ.

3.2 Основными задачами школьного наставничества являются:

- улучшение показателей МБОУ Скородумовской СОШ в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества в МБОУ Скородумовской СОШ, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

IV. Организационные основы наставничества

4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

4.2 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.

4.3 Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4 Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5 Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих

участников программы.

4.6 Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.
- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
- находящиеся в период адаптации на новом месте работы;
- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.7 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;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

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

4.9 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.11 Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.12 Формирование наставнических пар/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

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

V. Реализация целевой модели наставничества

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик».

5.2 Представление программы наставничества в форме «ученик – ученик», «учитель – учитель», «работодатель – ученик» на ученической конференции, Педагогическом совете и родительском совете.

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 определяет самостоятельно при проведении встречи-планирования.

VI. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества.

61 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве в МБОУ Скородумовской СОШ и отдельных ее элементах.

62 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

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

63 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы

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

65 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

VII. Обязанности наставника:

– Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Скородумовской СОШ, определяющих прав и обязанностей.

– Разработать совместно с наставляемым плана наставничества.

– Помогать наставляемому осознавать 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, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

– Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.

– Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, 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.

VIII. Права наставника

– Вносить на рассмотрение администрации МБОУ Скородумовской СОШ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

– Защищать профессиональную честь и достоинство.

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

– Проходить обучение с использованием федеральных программ, программ Школы наставничества.

– Получать психологическое сопровождение.

– Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

IX. Обязанности наставляемого:

– Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Скородумовской СОШ, определяющих прав и

обязанностей.

- Разработать совместно с наставником плана наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества

Х. Права наставляемого:

- Вносить на рассмотрение администрации МБОУ Скородумовской СОШ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

ХI. Механизмы мотивации и поощрения наставника

- Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровне.
- Проведение школьного конкурса профессионально мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник +».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

ХII. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества.
- Положение о наставничестве в МБОУ Скородумовской СОШ;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ Скородумовской СОШ;
- план-график мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в МБОУ Скородумовской СОШ;
- приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица.

ХIII. Изменения и дополнения в Положении

- Положение о наставничестве в МБОУ Скородумовской СОШ утверждается приказом директора МБОУ Скородумовской СОШ.
- Необходимые изменения и дополнения в Положении вносятся на основании решения методического совета и закрепляются приказом директора школы.