

ПРИНЯТО
на педагогическом совете
28 августа 2020 г.
Протокол № 1



УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора МБОУ – СОШ № 55
Шарф Л.В. Шаерман
Пр. № 73-О от «1» 09 2020 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе № 55

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении – средней общеобразовательной школе № 55 (МБОУ-СОШ № 55), разработанное в соответствии с Типовым положением о наставничестве в общеобразовательных организациях осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, в рамках федеральных проектов «Успех каждого ребенка» и «Современная школа» национального проекта «Образование», Методическими рекомендациями для субъектов Российской Федерации по вопросам реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ в сетевой форме, направленными письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 28 июня 2019 года № МР- 81/02ВН, определяет порядок организации наставничества в отношении обучающихся по очной форме обучения, осваивающих основные и дополнительные образовательные программы.

Настоящее Положение разработано в целях обеспечения взаимодействия МБОУ – СОШ № 55, реализующей мероприятия по обучению и воспитанию обучающихся в очной форме обучения в рамках сетевой формы реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, с организациями (учреждениями) реального сектора экономики, в том числе организациями- партнерами – участниками сетевого взаимодействия, а также общественными объединениями, в том числе имеющими своей целью решение задач патриотического и военно-патриотического воспитания детей и молодежи, (далее – учреждение/организация).

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

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи реализации целевой модели наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- 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.

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.

Куратор назначается приказом директора МБОУ-СОШ № 55.

В задачи куратора входит сбор и работа с базой наставников и наставляемых, организация обучения наставников, контроль за проведением всех этапов реализации целевой модели, решение организационных вопросов, мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных, причастных к программе, лиц,

Комплект материалов, необходимый для организации работы куратора программы наставничества в образовательной организации, представлены в Приложении 1.

Наставниками могут быть педагоги МБОУ-СОШ № 55, студенты, представители сообществ выпускников образовательной организации, и иные должностные лица школы, сотрудники промышленных и иных предприятий и организаций, НКО и иных организаций, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества. Куратор осуществляет формирование и ведение базы наставников при условии их соответствия критериям психологической, педагогической и, для некоторых форм, профессиональной подготовки и прохождения ими обучения.

Наставляемым может стать любой обучающийся по программам среднего общего (учащиеся 6-11 классов) на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

II. ЗАДАЧИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАБОТЫ НАСТАВНИКА

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

В МБОУ-СОШ № 55 определены следующие формы наставничества:

- «учитель – учитель»
- «учитель– ученик»

Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-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 учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Задачи взаимодействия наставника с наставляемым:

способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;

развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;

ориентировать начинающего учителя на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;

прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;

ускорить процесс профессионального становления учителя;

сформировать школьное сообщество (как часть учительского).

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя на данном коллективе/образовательной организации;
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных классах;
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников

Наставник. Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник школьного сообщества. Обладает лидерскими, организационными и

коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

- **Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.
- **Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый. Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, взаимодействием с учениками, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Учитель, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы:

- **взаимодействие «опытный учитель – молодой специалист»**, классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
- **взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»**, конкретная психоземональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- **взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог»**, в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями;
- **взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник»**, в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов).

Форма наставничества «учитель– ученик»

Цель: успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи.

Задачи деятельности: 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.

Среди оцениваемых результатов

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в средней и старшей школе;
- численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учеников, успешно прошедших профориентационную программу;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности в старших классах (совместно с представителем предприятия);
- увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников;
- численный рост планирующих трудоустройство на региональных предприятиях выпускников средней школы.

Портрет участников

Наставник. Неравнодушный профессионал с большим (от 5 лет) опытом работы, активной жизненной позицией, с высокой квалификацией (возможно, подтвержденный соревнованиями / премиями). Обладает развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к ученику как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге. Возможно, выпускник того же образовательного учреждения, член сообщества благодарных выпускников.

Наставляемый

Вариант 1. Активный. Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков.

Вариант 2. Пассивный. Плохо мотивированный, дезориентированный школьник старших классов, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме урочной, внеурочной и проектной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, курс предметов, связанных с деятельностью организации наставника, проведение совместных конкурсов и проектных работ, способствующих развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное и предпринимательское сообщества.

- В школах: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, профориентационные тесты, педагогические игры на развитие навыков и компетенций, встречи с представителями предприятий, экскурсии на предприятия, демо-дни, конкурсы проектных ученических работ, дискуссии, бизнес-проектирование, ярмарки.
- В организациях дополнительного образования: проектная деятельность, выездные мероприятия, экскурсии на предприятия, конкурсы, гранты от предприятий.

III. Деятельность наставника в среде обучающихся

Наставничество осуществляется в отношении группы обучающихся или отдельного обучающегося МБОУ – СОШ № 55.

Наставник закрепляется за группой обучающихся приказом руководителя МБОУ – СОШ № 55.

В случае разового взаимодействия Наставника с обучающимися наставничество осуществляется на основании утвержденного руководителем МБОУ – СОШ № 55 плана мероприятий, в котором указывается фамилия, имя, отчество, должность лица, привлекаемого в качестве наставника.

Работник МБОУ – СОШ № 55 назначается наставником с его письменного согласия.

Меры материального стимулирования наставника, в том числе размер и порядок поощрения наставника за проведение индивидуального обучения устанавливается локальными нормативными актами школы.

Ответственность за организацию наставничества и соответствие содержания мероприятий федеральным государственным образовательным стандартам и/или рабочим программам учебных дисциплин, курсов и модулей несет руководитель МБОУ – СОШ № 55.

Наставник имеет право:

- выдавать задания обучающимся в соответствии с их уровнем подготовки, контролировать качество их выполнения, а также соблюдение ими правил внутреннего распорядка школы, иных обязательных норм и правил, установленных локальными нормативными актами школы;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием обучающихся, в том числе вносить предложения руководителю МБОУ – СОШ № 55 о поощрении отдельных обучающихся.
- принимать участие в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником.

Наставник обязан:

- ознакомить обучающихся с основными направлениями деятельности, правилами организации труда в организации/предприятии, правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по вопросам техники безопасности;
- проводить мероприятия с обучающимися в соответствии с образовательными программами в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и иных) и контролировать работу, выполняемую обучающимися самостоятельно;
- рационально организовывать труд обучающихся, эффективно использовать современное оборудование предприятия/организации в процессе взаимодействия с обучающимися.

Наставник несет персональную ответственность за качество обучения обучающегося в период практического обучения на предприятии/организации.

Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом руководителя МБОУ – СОШ № 55 в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- письменного мотивированного ходатайства обучающихся МБОУ-СОШ № 55
- производственной необходимости школы.

МБОУ – СОШ № 55

- контролирует выполнение наставником программы обучения или плана воспитательных/образовательных мероприятий.
- консультирует наставника по психолого-педагогическим аспектам взаимодействия наставника с обучающимися.
- привлекает наставника к участию в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе обучения в соответствии с установленным порядком;
- предоставляет информацию в рамках мониторинга достижения показателя в департамент образования «Доля обучающихся общеобразовательных организаций, вовлеченных в различные формы сопровождения и наставничества в рамках федерального проекта “Современная школа” национального проекта “Образование”».

При изменении нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность МБОУ – СОШ № 55 в Положение вносятся изменения в соответствии с установленным законодательством порядке.