Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение – средняя общеобразовательная школа № 4 имени Вусика И.В. станицы Старовеличковской

СОГЛАСОВАНО

Педагогическим советом
МБОУ-СОШ № 4
протокол от 16.11 2020 г. № 3

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ-СОШ № 4
_____ Л.Н. Озарян
приказ от 17.11.2020 г. № 291

ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве обучающихся в МБОУ-СОШ № 4

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ-СОШ № 4 (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 образования и науки РФ от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным и программа среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися», Уставом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения – средней общеобразовательной школы № 4 имени Вусика И.В. станицы Старовеличковской (далее – школа).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок организации наставничества обучающихся в школе, регламентирует взаимоотношения наставника, наставляемого и других участников образовательного процесса.

1.3. Настоящее Положение разработано на основе 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.

2. Цели наставничества обучающихся

2.1. Максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях.

2.2. Создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся школы в возрасте от 11 до 18 лет.

3. Задачи наставничества обучающихся

3.1. Улучшение показателей школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

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

3.3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.

3.4. Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной деятельности.

3.5. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг школы, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

4 Термины и основные понятия

4.1. ***Наставничество*** – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообагащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве.

4.2. ***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.

4.3. ***Программа наставничества*** – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

4.4. ***Наставляемый*** – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставничества наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

4.5. ***Наставник*** – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

4.6. ***Куратор*** – сотрудник образовательной организации либо организации из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию всего цикла программы наставничества.

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

4.8. ***Тьютор*** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

5. Формы наставничества

5.1. Внедрение целевой модели наставничества обучающихся в рамках образовательной деятельности школы предусматривает две основные роли: наставляемый и наставник.

5.2. В школе выделены следующие формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель (педагог) – ученик», «выпускник (студент) - ученик», «работодатель – ученик»; наставляемым является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет.

5.3. Наставниками могут быть учащиеся школы, представители сообществ выпускников школы, педагоги и иные должностные лица школы, родители обучающихся (родитель не может быть наставником своего ребенка), сотрудники предприятий и организаций, изъявившие готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

5.4. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся школы, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющие оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

5.5 Форма наставничества «учитель (педагог) – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося с учителем, педагогическим работником или иным должностным лицом школы по организации и сопровождению учебно-исследовательской, проектной деятельности, подготовки к олимпиадам по учебным предметам, интеллектуальным и творческим конкурсам, реализации программ сопровождения профориентационной направленности.

5.6. Форма наставничества «выпускник (студент) – ученик» предполагает взаимодействие обучающегося с трудоустроенными выпускниками, успешными студентами, при котором наставник помогает наставляемому с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.
5.7. Форма наставничества «работодатель – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся старших классов средней школы и профессионала - представителя предприятия (организации), при котором наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал наставляемого, усиливает его мотивацию к учебе и самореализации. Возможно прикладное знакомство с профессией.

6. Организация наставничества

6.1. Куратор – ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в школе, состав рабочей группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар (база наставников и наставляемых) утверждается приказом директора школы.
6.2. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества) отвечает за реализацию цикла наставнической работы в школе.
6.3. К зоне ответственности куратора относятся:
- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в школе;
- 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.
6.4. С целью реализации целевой модели наставничества в школе ежегодно разрабатывается план-график и дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.
6.5. На каждого наставляемого (группу) наставник разрабатывает индивидуальный маршрут, который согласуется научно-методическим советом школы и утверждается приказом директора.
6.6. Формами отчетности наставника является анализ проделанной работы по сопровождению наставляемого в конце учебного года, участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.
6.7. По результатам работы лучшие наставники могут быть награждены грамотами, благодарностями, памятными сертификатами. Лучшие

наставнические практики могут быть размещены на официальном сайте школы.

7. Мониторинг и оценка ожидаемых результатов реализации наставничества

7.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве в школе.

7.2. Мониторинг внедрения целевой модели наставничества состоит из двух этапов:

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

7.3. Результатом мониторинга является аналитика реализуемых мероприятий внедрения целевой модели наставничества за учебный год.

7.4. К оцениваемым параметрам по внедрению целевой модели наставничества относятся:

- вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
- успеваемость обучающихся по основным предметам;
- уровень сформированности гибких навыков;
- желание посещения школы (для обучающихся);
- уровень личной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);
- удовлетворенность профессией (для педагогов).

7.5. К ожидаемым результатам по внедрению целевой модели наставничества можно отнести:

- измеримое улучшение показателей школы в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
- рост числа обучающихся, успешно прошедших профориентационные и иные мероприятия;
- улучшение психологического климата в школе как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и «экологичных» коммуникаций на основе партнерства;
- практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий и личностного подхода к обучению;
- измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций;
- формирование сообщества благодарных выпускников.

8. Задачи работы наставника и его обязанности

8.1. Основными задачами наставничества являются:

- помощь в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала;
- осознанный выбор дальнейших траекторий обучения;
- развитие гибких навыков: коммуникация, целеполагание, планирование, организация;
- помощь в реализации лидерского потенциала,
- создание комфортных условий и экологичных коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого школьного сообщества и сообщества благодарных выпускников;
- укрепление связи между региональными образовательными организациями и повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

8.2. Наставникам необходимо:

- соблюдать принципы этичного и безопасного наставничества;
- устанавливать позитивные личные отношения с наставляемым;
- оказывать помощь наставляемым в развитии жизненных навыков;
- оказывать помощь в формировании образовательных и карьерных траекторий.

9. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора ОУ об организации наставничества;
- планы работы педагогического, научно – методического совета, методических объединений;
- протоколы заседаний педагогического, научно – методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества;
- индивидуальный план сопровождения наставником наставляемого.