

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Буретская средняя общеобразовательная школа»
(МБОУ «Буретская СОШ»)**

Утверждаю
Директор МБОУ «Буретская СОШ»

Е.В.Халиулина
Приказ № 17 от 01.09.21г.

**Положение
о программе наставничества**

01.09.2021 г.

Рег. № 120

д. Буреть Усольского района

1. Общие положения

1.1. Положение о программе наставничества (далее - Положение) разработано в соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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», распоряжением министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр «Об утверждении региональной модели наставничества», муниципальной программой «Развитие системы образования Усольского района на 2020-2025 гг.» от 01 ноября 2019г. № 1104, в рамках реализации региональных проектов «Успех каждого ребенка», «Современная школа», «Учитель будущего» Национального проекта «Образование», Устава МБОУ «Буретская СОШ».

1.2. Настоящее Положение определяет формы наставничества, порядок организации наставнической деятельности, права и обязанности ее участников; требования, предъявляемые к наставникам; требования к проведению оценки качества реализации программы наставничества.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины:

- Наставничество – это 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/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, личностного и профессионального результата, готовый и

- компетентный поделится опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- Куратор – сотрудник школы либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

1. Цель, задачи и формы наставничества

1.1. Наставничество осуществляется с **целью** полного раскрытия потенциала личности наставляемого (педагога и ученика), необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки.

1.2. Формы наставничества, реализуемые в МБОУ «Буретская СОШ»:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «учитель – ученик»;
- «ученик – руководитель».

Программа наставничества способствует решению следующих **задач**:

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала педагогов,
- формирование у учеников способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах,
- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;
- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;
- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;
- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию.

2.3. Внедрение целевой модели наставничества предусматривает две основные роли: наставник и наставляемый.

Наставляемый – участник программы, 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. Наставляемым может быть как ученик, так и учитель.

Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результатов, способный и готовый поделится этим опытом и навыками.

Наставниками могут быть учащиеся, педагоги и иные должностные лица школы. 2.3.1.

Форма наставничества «ученик – ученик»

Предполагает взаимодействие обучающихся школы, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное, тем не менее, строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными/социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников

будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса и школы;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- снижение числа подростков, состоящих на учете в полиции;
- снижение числа жалоб от родителей и учителей, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри класса и школы.

Возможные варианты программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «ученик – ученик» могут различаться в зависимости от потребностей наставляемого и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в течение которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

2.3.2. Форма наставничества «учитель – учитель»

Предполагает взаимодействие педагога, испытывающего трудности в профессиональной сфере, молодого или нового специалиста (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

Цели и задачи формы. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста или вновь прибывшего педагога, повышение профессионального потенциала и уровня педагога, имеющего затруднения, а также создание комфортной профессиональной среды внутри школы, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь школы, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе.

Среди оцениваемых результатов

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве учителя;
- 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.

Возможные варианты программы. Вариации ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника.

Основными вариантами могут быть:

- 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 психоэмоциональная 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 и т.д).

2.3.3. Форма наставничества «учитель – ученик»

Цель такой формы наставничества является раскрытие потенциала каждого наставляемого, формирование жизненных ориентиров у обучающихся, адаптация в новом учебном коллективе, повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов, создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого.

Задачи:

-помощь в реализации потенциала, улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов, развитие гибких навыков и метакомпетенций, оказание помощи в адаптации к новым условиям среды, создание комфортных условий и коммуникаций внутри школы, формирование устойчивого сообщества обучающихся.

Ожидаемый результат: Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности наставляемых во все социальные, культурные и образовательные процессы школы, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе, общий статус школы, лояльность учеников и будущих выпускников к школе. Обучающиеся – наставляемые подросткового возраста получают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций.

2.3.4. Форма наставничества «ученик - руководитель» (при необходимости и при желании представителей предприятий)

Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы и представителя регионального предприятия/организации, при которой наставник активизирует профессиональный и личностный потенциал школьника, 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.

Цели и задачи. Целью такой формы наставничества является успешное формирование у учеников средней и старшей школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи. Среди основных задач деятельности наставника-работодателя 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.

Ожидаемые результаты. Результатом правильной организации работы наставников будет повышение уровня мотивированности и осознанности школьников старшего подросткового возраста в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования, а также создание устойчивого сообщества

предпринимателей и образовательных организаций, занимающихся всесторонней поддержкой талантливой молодежи и образовательных инициатив, рост числа образовательных и стартап-проектов, улучшение экономического и кадрового потенциала региона.

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 определившихся с выбором профессии;
- 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;

3. Порядок организации наставнической деятельности

3.3. Наставническая деятельность осуществляется на основании документов, регламентирующих реализацию программы наставничества. К документам, регламентирующим реализацию программы, могут быть отнесены:

- ✓ положение о наставничестве;
- ✓ приказ руководителя образовательной о назначении наставников;
- ✓ план работы наставника;
- ✓ отчеты о деятельности наставника и наставляемого;
- ✓ анкеты и анализ результатов анкетирования наставника и наставляемого;
- ✓ соглашения между наставником и наставляемым в случае, если форма наставничества «ученик - руководитель»;
- ✓ согласия на обработку персональных данных от участников наставнической программы или их законных представителей в случае, если участники несовершеннолетние.

3.4. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора МБОУ «Буретская СОШ».

3.5. Куратор назначается приказом директора школы. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

3.6. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несет директор школы, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества.

3.7. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем, куратором, педагогами и иными лицами, располагающими информацией о потребности педагогов и обучающихся - будущих участников программы.

3.8. База наставляемых и наставников может меняться в зависимости от потребностей педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

3.9. Участие наставников и наставляемых основывается на добровольном согласии.

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

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

3.12. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

3.13. В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по

согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

3.14. Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.15. Замена наставника производится приказом директора школы, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений;
- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;
- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

3.16. При замене наставника период наставничества не меняется.

3.17. Наставляемыми могут быть:

- обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;
- педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ «Буретская СОШ»;
- педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.18. Наставниками могут быть:

- учащиеся, мотивированные помочь своим сверстникам;
- педагоги и руководитель МБОУ «Буретская СОШ».

3.19. 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 проведения программ наставничества;
- ✓ участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- ✓ решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;
- ✓ мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

Приложение: Лист ознакомления работников с Положением о программе наставничества в 1 экз.

Приложение № 1
к Положению о программе
наставничества от 01.09.2021 г.

С Положением о программе наставничества ознакомлены:

ФИО	должность	роспись	дата ознакомления
Алексеева Мария Сергеевна			
Бучис Альбина Николаевна			
Васильев Сергей Александрович			
Верхотурова Александра Викторовна			
Геруцкая Виктория Дмитриевна			
Дробышева Светлана Евгеньевна			
Ефременко Светлана Петровна			
Каушева Татьяна Владимировна			
Константинов Владимир Борисович			
Константинова Лада Валерьевна			
Корякин Виктор Борисович			
Мязина Мария Леонидовна			
Панова Марина Сергеевна			
Пашкова Юлия Максимовна			
Плотникова Наталья Николаевна			
Ремнева Татьяна Владимировна			
Розалёнок Валентина Константиновна			
Садкова Надежда Владимировна			
Середкина Ольга Сергеевна			
Халиулина Екатерина Александровна			
Чернотович Ирина Егоровна			
Шишимарина Елена Валерьевна			

