

## **ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве в МАОУ «СОШ №12»**

### **I. Общие положения**

- 1.1 Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ №12» регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации целевой модели наставничества в условиях образовательного пространства школы.
- 1.2 Целью внедрения целевой модели наставничества является полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создания условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников школы и молодых специалистов МАОУ «СОШ №12».
- 1.3 Целевая модель наставничества в МАОУ «СОШ №12» представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в МАОУ «СОШ №12» и достижение поставленных результатов.
- 1.4 Внедрение целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №12» осуществляется на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «ОБРАЗОВАНИЕ».

### **II. Задачи наставничества**

- 2.1 Улучшение показателей МАОУ «СОШ №12» в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- 2.2 Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.
- 2.3 Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории.
- 2.4 Создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.
- 2.5 Создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.
- 2.6 Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МАОУ «СОШ №12», способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

### **III. Термины и основные понятия**

- 3.1 **Наставничество** - это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 3.2 **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.
- 3.3 **Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 3.4 **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».
- 3.5 **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.

3.6 **Куратор** - сотрудник образовательной организации 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.

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

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

#### **IV. Формы наставничества**

4.1 Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МАОУ «СОШ №12» предусматривает - независимо от форм наставничества - две основные роли: наставляемый и наставник.

4.2 В МАОУ «СОШ №12» выделены следующие формы наставничества: «ученик - ученик»: «учитель - учитель»; «учитель - ученик»; «работодатель - ученик».

4.3 Наставляемым в форме «учитель - ученик» и «ученик - ученик», «работодатель — ученик» является обучающийся в возрасте от 10 до 18 лет. В формах «учитель - учитель» возрастной параметр не задается.

4.4 Наставниками могут быть учащиеся МАОУ «СОШ №12», представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником 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.

4.5 Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу.

4.6. Форма наставничества - это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

4.7 Форма наставничества «ученик - ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МАОУ «СОШ №12», 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.

4.8 Форма наставничества «учитель - учитель». Предполагает 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, а также обратное взаимодействие в вопросах совершенствования информационно-коммуникационной компетенции опытных педагогов.

4.9 Форма наставничества «учитель - ученик» предполагает взаимодействие учителя с учеником по организации и сопровождению учебно-исследовательской, проектной деятельности, подготовки к олимпиадам по учебным предметам, реализации программ сопровождения профориентационной направленности.

4.10 Форма наставничества «работодатель - ученик» предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя 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.

## **V. Организация наставничества**

5.1 Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №12»), состав проектной группы по внедрению целевой модели наставничества, список наставнических пар (база наставников и наставляемых) утверждается приказом директора.

5.2 Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №12») отвечает за реализацию цикла наставнической работы в образовательной организации,

5.3 К зоне ответственности куратора относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников;
- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №12»;
- 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.

5.4 С целью реализации целевой модели наставничества в МАОУ «СОШ №12» ежегодно разрабатывается план-график и дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.

5.5 Наставники должны пройти обязательное обучение независимо от форм наставничества, которые они реализуют.

5.6 За одним наставником может быть закреплено не более трех наставляемых.

5.7 На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей обеими сторонами.

5.8 На каждого наставляемого наставник разрабатывает индивидуальный маршрут наставляемого, который согласуется методическим советом МАОУ «СОШ №12» и утверждается приказом директора.

5.9 Формами отчетности наставника является ежеквартальный мониторинг о проделанной работе по сопровождению наставляемого и ежегодное участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.

5.10 По результатам работы лучшие наставники могут быть награждены грамотами, благодарностями, памятным сертификатами, премиями, памятным подарками, признаны активными участниками школьного сообщества с размещением информации о них на официальном сайте МАОУ «СОШ №12».

5.11 Лучшие наставнические практики размещаются на официальном сайте МАОУ «СОШ №12» во вкладке «НАСТАВНИЧЕСТВО».

## **VI. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества**

6.1 Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве в МАОУ «СОШ №12» и отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

6.2.1 оценка качества процесса реализации программы наставничества;

6.2.2 оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3 Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества за учебный год.

6.4 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 личностной тревожности (для обучающихся);
- понимание собственного будущего (для обучающихся);
- эмоциональное состояние при посещении школы (для обучающихся);
- желание высокой школьной успеваемости (для обучающихся);

- уровень профессионального выгорания (для педагогов);
- удовлетворенность профессией (для педагогов);
- психологический климат в педагогическом коллективе (для педагогов);
- успешность (для работодателей);
- ожидаемый и реальный уровень включенности (для работодателей);
- ожидаемый и реальный процент возможных приглашений на стажировку (для работодателей).

## **VII. Задачи и направления работы наставника**

7.1 В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим положением о наставничестве, решениями Совета наставников, локальными актами учреждения. Коллективным договором.

7.2 Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в МАОУ «СОШ №12»;
- поддержание у молодых специалистов интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях педагогического коллектива МАОУ «СОШ №12»;
- помощь в определении индивидуальной образовательной траектории обучающимся;
- сопровождение образовательной траектории одаренных детей.

7.3 В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

7.3.1 организационные:

- организация ознакомления молодого специалиста с МАОУ «СОШ №12» и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста;

7.3.2 информационные:

- обеспечение молодых специалистов необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся, воспитанников;
- содействие профессиональному самоопределению обучающихся;
- сопровождение личностного роста обучающихся, формирования навыков саморазвития и самоопределения.

7.3.3 методические:

- разработка совместно с молодым специалистом, обучающимся индивидуального маршрута его саморазвития (или индивидуальная программа его самообразования) с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказание молодому специалисту, обучающемуся индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, выбранным образовательным курсом;
- подведение итогов по истечении срока наставничества.

## **VIII. Обязанности и права наставника и наставляемого**

8.1 Наставник обязан:

- установить позитивные личные отношения с наставляемым;
- оказать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков;
- создать условия для повышения осведомленности и усиления взаимодействия с другими социальными и культурными группами;
- оказать помощь в формировании образовательной и карьерной траектории;
- помогать наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
- по согласованию с куратором может проводить дополнительные мероприятия, направлен как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношения с наставляемым;

- соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую перелает ему наставляемый

8.2 Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МАОУ «СОШ № 12» о создании условий, необходимых для деятельности своего подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников МАОУ «СОШ № 12»;
- с согласия родителей (законных представителей) привлекать к участию в онлайн-курсах, волонтерских программах наставляемых обучающихся;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применении в отношении него мер воспитательного или дисциплинарного воздействия;
- выходить с ходатайством о завершении программы наставничества, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений;
- на ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

8.3 Наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, необходимые для реализации индивидуального маршрута сопровождения;
  - изучать структуру и особенности деятельности МАОУ «СОШ № 12», его традиции;
  - выполнять в установленные сроки индивидуальную программу своего самообразования;
  - постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности, перенимать передовые методы и формы работы;
  - выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником;
  - предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и в письменной форме;
  - принимать участие в презентации результатов работы наставнической пары.
- 8.4 Наставляемый имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МАОУ «СОШ № 12» о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
- вносить на рассмотрение администрации МАОУ «СОШ № 12» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;
- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

## **IX. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками МАОУ «СОШ № 12»**

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками МАОУ «СОШ № 12».

## **X. Документация**

10.1 Индивидуальный план работы наставника

10.2 Индивидуальная программа саморазвития молодого специалиста или обучающегося.

## **XI. Изменения и дополнения в Положение**

11.1 Положение о наставничестве в МАОУ «СОШ №12» утверждается приказом директора МАОУ «СОШ №12».

11.2 Необходимые изменения и дополнения в Положение вносятся на основании решения методического совета и закрепляются приказом директора школы.