



ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ (ОБУЧАЮЩИХСЯ) В МБОУ «КИРОВСКАЯ ГИМНАЗИЯ ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА СУЛТАНА БАЙМАГАМБЕТОВА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Кировская гимназия имени Героя Советского Союза Султана Баймагамбетова» (далее – Положение, МБОУ) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2. Подлежащая внедрению Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - Целевая модель) нацелена на достижение результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.3. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения взаимодействия МБОУ с организациями (предприятиями) реального сектора экономики, учреждениями культуры и науки, 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.

1.4. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

2. Термины и определения

В Положении используются следующие термины и определения:

– *Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в МБОУ.

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

– *Наставничество* – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник- группа наставляемых») форме.

– *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, личного 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.

– *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.

– *Благодарный выпускник* – выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

– *Школьное сообщество* (сообщество МБОУ) – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

– *Образовательное пространство региона* – сеть образовательных событий, организуемых групповыми и индивидуальными субъектами (учреждениями образования, культуры, спорта, предприятиями и т.п., конструктивными сообществами и инициативными гражданами); совокупность данных субъектов является инфраструктурой, обладающей образовательным потенциалом в решении задач программы наставничества МБОУ.

– *Тандем* – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

– *Родитель/законный представитель* – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

– *Эндаумент* – фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходиться от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности. Целью также становится создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, проживающих на территории Российской Федерации, в программы наставничества.

3.2. 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.

4. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности.

Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество в МБОУ организуется на основании приказа директора.
- 4.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора МБОУ по учебно-воспитательной работе.
- 4.3. Разработка программы наставничества осуществляется проектной группой, назначаемой приказом директора.
- 4.4. Программа наставничества в МБОУ реализуется в ходе работы куратора с базами наставляемых и наставников. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется куратором во взаимодействии с педагогическими работниками МБОУ, классными руководителями, родителями/законными представителями несовершеннолетних на основании информации о потребностях, обучающихся и педагогов как потенциальных участниках программы.
- 4.5. Наставляемыми могут быть обучающиеся по программам среднего общего (рекомендуются обучающиеся 11-19 лет), дополнительного образования на условиях свободного вхождения в выбранную программу и согласия родителей/законных представителей, а также педагоги.
- 4.6. База наставляемых формируется из обучающихся, обладающих следующими характеристиками: проявившие выдающиеся способности, повышенный интерес к определенным предметам, который может определить профессиональный выбор; с ограниченными возможностями здоровья; желающие овладеть цифровыми навыками, ИКТ и иными современными компетенциями и т.д.; находящиеся в процессе адаптации на новом месте учебы; демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты; имеющие проблемы с поведением; попавшие в трудную жизненную ситуацию.
- 4.7. База наставляемых формируется из педагогов, обладающих следующими характеристиками: молодые специалисты; не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива; находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы.
- 4.8. Наставниками рассматриваются: обучающиеся и студенты, мотивированные помочь другим в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах; педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы; родители обучающихся — активные участники родительских или управляющих советов; выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы; сотрудники предприятий и организаций, заинтересованные в подготовке будущих кадров; успешные предприниматели, общественные деятели, имеющие потребность передать свой опыт; ветераны педагогического труда.
- 4.9. К наставнической деятельности в МБОУ допускаются лица, соответствующие критериям психологической, педагогической, профессиональной (для некоторых форм) подготовки, при условии прохождения ими обучения.
- 4.10. К наставнической деятельности не допускаются лица: имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей; лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда.

4.11. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, изменения поведения, компетенций, результатов, значимых для МБОУ, по результатам мониторинга и анализа индивидуального маршрута наставляемого.

4.12. Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии. Наставники утверждаются при наличии заявления от них, по результатам анкетирования и собеседования при их соответствии критериям, с оформлением портфолио.

4.13. База наставляемых и база наставников составляется при условии заполнения участниками согласия на обработку персональных данных. Базы могут меняться в зависимости от потребностей МБОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей/законных представителей.

4.14. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы, а также соглашения наставников, наставляемых (и наставников в случае реализации формы «ученик/ученик/студент») их родителей/законных представителей несовершеннолетних наставляемых.

4.15. Формирование тандемов/ групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

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

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Программа включает в себя перечень форм наставничества, выбранных педагогическим коллективом, исходя из образовательных потребностей МБОУ. Данные формы и схемы их реализации представляются на педагогическом и родительском советах, встречах с сообществом МБОУ, ученической конференции.

5.2. Количество наставляемых, закрепленных за наставником, не может превышать 5 человек.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия «наставник – наставляемый»: первая, организационная, встреча наставника и наставляемого; вторая, пробная рабочая, встреча наставника и наставляемого; встреча – планирование рабочего процесса, составление индивидуального маршрута, наставляемого; регулярные встречи наставника и наставляемого; заключительная встреча наставника и наставляемого.

5.4. Количество встреч наставник и наставляемый определяют после проведения встречи-планирования в согласовании с куратором, но не реже 1 раза в месяц согласно индивидуальному маршруту наставляемого.

5.5. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора 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; производственной необходимости по месту работы наставника либо по иным уважительным причинам личного характера.

6. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

6.1. Под мониторингом реализации программы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2. Мониторинг проводится куратором и наставниками 1 в год. В ходе проведения мониторинга отметки не выставляются.

6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных частей: оценка качества процесса реализации программы наставничества; оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.4. Оценка качества реализации программы наставничества в МБОУ направлена на: изучение (оценку) качества программы наставничества, сильных и слабых сторон, качества совместной

работы тандемов/групп посредством проведения SWOT-анализа; выявление соответствия условий реализации программы наставничества требованиям и принципам Целевой модели; оценка качества реализации программы наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБОУ. Данные анкеты заполняются на заключительном этапе программы.

6.5. Для уточнения данных оценочных методик могут быть использованы архивные данные (школьные оценки и данные о посещаемости, рецидивы и статистику правонарушений, данные включенного наблюдения, отзывы участников образовательной и наставнической деятельности и др.).

6.6. Результаты мониторинга являются основанием для оценки работы наставника. В период завершения программы наставник оформляет отчет в свободной форме, где отмечает успехи, достигнутые в реализации программы, сложности и перспективы развития наставляемого.

6.7. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МБОУ на его сайте на странице «Наставничество» размещается и своевременно обновляется следующая информация: перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО; анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

7. Обязанности и права куратора

7.1. Обязанности куратора (зам.директора): формирование и актуализация базы наставников и наставляемых; координация ежегодной работы по разработке Программы наставничества МБОУ; организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной Программы; подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность и представление их на утверждение руководителю МБОУ; оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности; мониторинг и оценка качества Программы, прохождения индивидуальных маршрутов, наставляемых; своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения Целевой модели по запросам органов управления образования; получение обратной связи от участников Программы и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов; анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБОУ и участие в его распространении.

7.2. Куратор имеет право: запрашивать документы (индивидуальные маршруты наставляемых, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников Программы; организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги- психологи, профориентационные тесты и др.); вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБОУ, сопровождающие наставничество; инициировать мероприятия в рамках реализации Программы в МБОУ; принимать участие во встречах наставников с наставляемыми; вносить на рассмотрение руководству МБОУ предложения о поощрении участников Программы; принимать участие в организации взаимодействия тандемов/групп; на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программы.

8. Обязанности и права наставника:

8.1. Наставник обязан:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым индивидуальный маршрут.
- Проводить мероприятия с наставляемым в соответствии с индивидуальным маршрутом в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и т.п.) и контролировать его самостоятельную работу.
- Помогать наставляемому осознать 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, обсуждая с ним долгосрочную перспективу.
- Предлагать свою помощь в достижении целей наставляемого и указывать на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, стимулировать развитие у наставляемого индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать его.
- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни, содействовать развитию общекультурного и профессионального
- Подводить итоги Программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8.2. Права наставника.

- Обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой и психолого-педагогическим сопровождением;
- Принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием наставляемых, в том числе вносить предложения руководителю МБОУ об их поощрении.
- Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- Проходить обучение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности и права наставляемого:

9.1. Обязанности наставляемого.

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут.
- Выполнять задания индивидуального маршрута.
- Выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;
- Отчитываться перед наставником (в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального маршрута);
- Сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана.
- Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;
- Принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МБОУ.

9.2. Права наставляемого.

- Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- При невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору Программы в МБОУ.
- Пользоваться имеющимися в МБОУ ресурсами, обеспечивающими выполнение индивидуального плана.
- В индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с выполнением индивидуального маршрута; запрашивать интересующую информацию;
- Рассчитывать на психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

- Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Этапы реализации программы наставничества

- 1 этап – реализация формы «учитель-учитель»
- 2 этап – реализация формы «учитель – ученик»
- 3 этап – реализация формы «ученик-ученик»

11. Формы и условия поощрения наставников

- 11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
- Организация и проведение в МБОУ тематических фестивалей, форумов, конференций.
 - Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
 - Проведение конкурса профессионального мастерства в МБОУ;
 - Создание тематической рубрики на сайте МБОУ с целью информационной и методической поддержки программы;
 - Награждение грамотами МБОУ «Лучший наставник»;
 - Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся, по месту работы/учебы наставника.
 - Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ.
 - Руководство МБОУ вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.
- 11.2. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МБОУ на его сайте на странице «Наставничество» размещается и своевременно обновляется следующая информация: перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества МБОУ; анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

12. Документы, регламентирующие наставничество

- 12.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: Положение о наставничестве в МБОУ; Программа наставничества; Планы реализации целевой модели наставничества в МБОУ («Дорожная карта»).