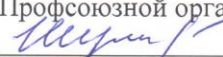


СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
Профсоюзной организации
 С.Н. Шутиков

Принято на педагогическом совете
МБОУ СОШ №82
Протокол № 04 от «22» 02 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор СОШ № 82
Е.В. Минаева
Приказ № 17 от 17.03.21



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Новосибирска
«Средняя общеобразовательная школа №82»

Положение о наставничестве

1. Общие положения.

- 1.1. Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 82 (далее - Школа) регламентирует работу нормативно-правового и организационного сопровождения реализации работы целевой модели наставничества в условиях образовательной экосистемы Школы.
- 1.2. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов в Школе.
- 1.3. Целевая модель наставничества в Школе представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих её внедрение в Школе и достижение поставленных результатов.
- 1.4. Внедрение целевой модели наставничества в Школе осуществляется на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта «Образование».

2. Задачи наставничества.

- 2.1. Улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.
- 2.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность.
- 2.3. Раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, 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 открытой и эффективной экосистемы Школы, способной на комплексную поддержку ее деятельности, в которой выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Термины и основные понятия.

- 3.1. **Наставничество** - 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 или 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 организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 3.7. **Целевая модель наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- 3.8. **Методология наставничества** - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- 3.9. **Активное слушание** - практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т.д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.
- 3.10. **Буллинг** - проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга - кибербуллинг, травля в социальных сетях.

- 3.11. **Метакомпетенции** - способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
- 3.12. **Тьютор** - специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

4. Формы наставничества.

- 4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности Школы предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.
- 4.2. В Школе 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 образовательной организации, представители сообществ выпускников образовательной организации, родители обучающихся (родитель не может быть наставником для 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, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишённое 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.

5. Организация наставничества.

- 5.1. Куратор (ответственное лицо за организацию внедрения целевой модели наставничества Школы), 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), 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 Школы;
 - 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 Школе 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 Школы и утверждается приказом директора.
- 5.9. Формами отчетности наставника является ежеsemesterный 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 сертификатом, премиями, памятным подарком, признаны активными участниками школьного сообщества с размещением информации о них на доске почета официального сайта Школы.
- 5.11. Лучшие наставнические практики размещаются на официальном сайте Школы во вкладке «Целевая модель наставничества».

6. Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества.

- 6.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 6.2. Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.
- 6.3. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
 - оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
- 6.4. Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества за учебный год.
- 6.5. К оцениваемым параметрам по внедрению целевой модели наставничества относятся:
 - вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
 - успеваемость обучающихся по основным предметам;
 - уровень сформированности гибких навыков;
 - желание посещение 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).

7. Задачи и направления работы наставника.

7.1. В своей работе наставник руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением о наставничестве, локальными актами учреждения.

7.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет) интереса к педагогической деятельности;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет);
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет) сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет) в лучших традициях педагогического коллектива Школы;
- помощь в определении индивидуальной образовательной траектории обучающимися;
- сопровождение образовательной траектории одаренных детей.

7.3. В соответствии с возложенными задачами наставник осуществляет следующие функции:

7.3.1. Организационные:

- организация ознакомления молодого специалиста (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет) со Школой и его нормативно-правовой базой;
- содействие в создании необходимых условий для работы молодого специалиста (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет).

7.3.2. Информационные:

- обеспечение молодых специалистов (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет) необходимой информацией об основных направлениях развития образования, учебниках и учебно-методической литературе по проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся;
- содействие профессиональному самоопределению обучающихся;
- сопровождение личностного роста обучающихся, формирование навыков саморазвития и самоопределения.

7.3.3. Методические:

- разработка совместно с молодыми специалистами (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет), обучающимися индивидуального маршрута его саморазвития с учетом педагогической, методической и профессиональной подготовки;
- оказание молодому специалисту (или вновь пришедших педагогов до 3-х лет), обучающемуся индивидуальной помощи в овладении избранной профессией, выбранным образовательным курсам;
- подведение итогов по истечении срока наставничества.

8. Обязанности и права наставников и наставляемого.

8.1. Наставник обязан:

- установить позитивные личностные 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 развивать прикладные навыки, умения и компетенции;
- по согласованию с куратором может проводить дополнительные мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым;
- соблюдать обоюдную договоренность, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую передает наставляемый.

8.2. Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией Школы о создании условий, необходимых для деятельности подопечного;
- посещать занятия молодого специалиста;
- изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист;
- с согласия руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста других сотрудников Школы;
- с согласия родителей (законных представителей) привлекать к участию онлайн-курсах, волонтерских программах наставляемых обучающихся;
- вносить предложения о поощрении наставляемого или применения в отношении него мер воспитательного и 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 осуществления наставничества (Оценка результативности и качества работы учителей).

8.3. Наставляемый обязан:

- изучать нормативные документы, необходимые для реализации индивидуального маршрута сопровождения;
- изучать структуру и особенности деятельности Школы, 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 Школы о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;
- вносить на рассмотрение администрации Школы 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 объяснение.

9. Взаимоотношения наставника с другими сотрудниками Школы.

Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками Школы.

10. Документация.

10.1. Индивидуальный план работы наставника.

10.2. Индивидуальная программа саморазвития молодого специалиста/карта ИТПР

11. Изменения и дополнения в положения.

11.1. Положение о наставничестве в школе утверждается приказом директора Школы.

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