|  |  |
| --- | --- |
| ПРИНЯТОрешением педагогического советаПротокол от 28.09.2020г. № 3 |  |

**ПОЛОЖЕНИ**

**о наставничестве в МБОУ СОШ № 6**

**I. Общие положения**

1.1. Положение о наставничестве в МБОУ СОШ № 6 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 МБОУ СОШ № 6.

1.3. Целевая модель наставничества в МБОУ СОШ № 6 представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих её внедрение в МБОУ СОШ № 6 и достижение поставленных результатов.

1.4. Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 6 осуществляется на основе методических рекомендаций регионального проекта «Современная школа», национального проекта «Образование».

**II. Задачи наставничества.**

2.1. Улучшение показателей МБОУ СОШ№ 6 в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах.

2.2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной 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 психологического комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения 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 общества вокруг МБОУ СОШ № 6, способного на комплексную поддержку деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

**III. 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. **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.

3.9. **Школьное сообщество** (сообщество образовательной организации) - сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.

**IV. Формы наставничества.**

4.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МБОУ СОШ№6 предусматривает – независимо от форм наставничества – основные роли: наставляемый и наставник.

4.2. В МБОУ СОШ № 6 выделены следующие формы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель-ученик»; «работодатель – ученик».

4.3. Наставляемый в форме «ученик – ученик»; «учитель-ученик»; «работодатель – ученик» является обучающий в возрасте от 10 до 19 лет. В формах «учитель – учитель» возрастной параметр не задается.

4.4. Наставниками могут быть учащиеся МБОУ СОШ № 6, 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 любых форм ответственности, изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

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

* 1. 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 МБОУ СОШ № 6, 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, спортивной, культурно-массовой и проектной деятельности, подготовки к олимпиадам по учебным предметам, реализации программ профориентационной направленности

4.10. Предполагает взаимодействие обучающегося старших классов средней школы (ученик) и представителя регионального 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 МБОУ СОШ № 6), 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 МБОУ СОШ № 6) отвечает за реализацию цикла наставнической работы в образовательной организации.

5.3. К зоне ответственности куратора относятся:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организовать обучение наставников;

- контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 6;

- контроль проведения программы 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 МБОУ СОШ № 6 ежегодно разрабатывается дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых, осуществляется персонифицированный учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.

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 МБОУ СОШ № 6 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, памятными сертификатами, премиями, памятными подарками, признаны активными участниками школьного сообщества с размещением информации о них на доске почёта официального сайта МБОУ СОШ № 6.

5.11. Лучшие наставнические практики размещаются на официальном сайте МБОУ СОШ № 6 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 МБОУ СОШ № 6 и отдельных её 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 образовательной деятельности;

- успеваемость общающихся 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);

-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, решением Совета наставников. Локальными актами учреждения, Коллективным договором.

7.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказании помощи молодым специалистов в МБОУ СОШ № 6;

- 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 в МБОУ СОШ № 6;

- 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 с МБОУ СОШ № 6 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 профессии, выбранным образовательным курсом.

**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, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым;

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

8.2. Наставник имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МБОУ СОШ № 6 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 МБОУ СОШ № 6;

- с согласия родителей (законных представителей) привлекать к участию в онайн-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 за ежемесячную доплату за осуществление наставничества.

8.3. Наставляемый обязан:

-изучать нормативные документы, необходимые для реализации индивидуального маршрута сопровождения;

- изучать структурные особенности деятельности МБОУ СОШ № 6, его традиций;

- выполнять в установленные сроки индивидуальную программу своего самообразования;

- постоянно работать над повышением своего профессионального мастерства, овладеть 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.

8.2 Наставляемый имеет право:

- ходатайствовать перед администрацией МБОУ СОШ № 6 о прекращении стажировки при безуспешных попытках установления личного контакта с наставником;

- вносить на рассмотрение администрации МБОУ СОШ № 6 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. Взаимодействие наставника с другими сотрудниками МБОУ СОШ № 6.**

 Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками МБОУ СОШ № 6.

**X. Документация.**

10.1. индивидуальный план работы наставника.

10.2. Индивидуальная программа саморазвития молодого специалиста или обучающегося.

**XI. Изменения и дополнения к Положению.**

11.1. Положение о наставничествеМБОУ СОШ № 6 утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 6.

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