**Приложение**

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МБОУ СОШ №19
от 23.03.2021 № 107/1

# Положение
# о наставничестве

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее по тексту – Положение в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №19 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее– МБОУ СОШ №19):

- определяет цели, задачи и формы наставнической деятельности;
- регламентирует порядок организации и проведения наставнической работы в МБОУ СОШ №19;
- определяет права и обязанности наставников и наставляемых.

1.2. Положение разработано в соответствие с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ, Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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», Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению 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»), Приказом Министерства образования и науки Республики Хакасия от 03.04.2020г № 100-302 «О внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества», Приказом ГУО от 31.08.2020 г. № 643 «Об участии во внедрении в Республике Хакасия целевой модели наставничества».

1.3. Целью 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 профессиональной ориентации учащихся.

1.4. Задачи наставничества:

- улучшить показатели в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- создать условия для подготовки учащегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

- раскрывать личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого учащегося, оказывать поддержку индивидуальной образовательной траектории.

1.5. Положение определяет порядок организации наставничества в МБОУ СОШ №19 по форме «студент-ученик» и «ученик - ученик».

***Форма наставничества «студент – ученик».***

Предполагает взаимодействие учащихся МБОУ СОШ №19 студентов средних профессиональных организация Республики Хакасия при котором студент оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему с профессиональным и личностным самоопределением и способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной траектории.

Данная форма наставничества позволяет:

- создать условия для успешного формирования у ученика представлений о следующей ступени образования;
- оказать помощь учащемуся в определении личных образовательных перспектив, осознании своего образовательного и личностного потенциала осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траекторий развития;
- укрепить связи между студенческим и школьным сообществом;
- повышение процента успешно перешедших на новый уровень образования.

***Целевая аудитория***: учащиеся МБОУ СОШ №19, студенты СПО РХ.

***Вариант взаимодействия***: совместная работа над проектами (творческим, образовательным, предпринимательским), при которой наставник выполняет роль куратора и тьютора, а наставляемый на конкретном примере учится реализовывать свой потенциал, улучшая и совершенствуя навыки.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в классные часы, участие в конкурсах, создание проектных работ, совместные походы на спортивные, культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в школьное сообщество.

***Область применения в рамках программы наставничества:***

- В МБОУ СОШ №19: проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, мероприятия школьного сообщества, экскурсии в место обучения наставника, присутствие на занятиях (определение образовательной траектории).
- В профессиональных образовательных организациях: проектная деятельность, краткосрочное или целеполагающее наставничество, экскурсии в место обучения наставника, выездные мероприятия, совместное создание проекта или продукта.

***Результаты и социальные эффекты***: повышение уровня мотивированности и осознанности учащихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования; снижение доли ценностно дезориентированной молодежи; активное развитие гибких навыков, необходимых для гармоничной личности; улучшение образовательных, культурных, спортивных и иных результатов и укрепление школьного сообщества.

***Форма наставничества «ученик – ученик».***

Предполагает взаимодействие учащихся МБОУ СОШ 19, при котором один из учащихся находится на более высокой ступени образования, владения какой-либо компетенцией и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

***Целью формы*** является разносторонняя поддержка учащегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

***Целевая аудитория:***

Наставником выступает активный учащийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

Наставляемым может быть учащийся: пассивного типа - социально или ценностно дезориентированный более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива; активным - учащийся с особыми образовательными потребностями - например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

***Основными задачами взаимодействия*** является помощь в реализации лидерского 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 образовательной организации, формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

***Возможные варианты взаимодействия*** в условиях реализации наставничества данной формы в МБОУ СОШ 19:

- Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности. Возможна интеграция в «классные часы», организация совместных конкурсов и проектных работ, участие в конкурсах и олимпиадах, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество;
- Индивидуальное взаимодействие в рамках реализации проектной подготовки к мероприятиям школьного сообщества, волонтерства, подготовка к конкурсам, олимпиадам, в рамках наставничества в ходе работы детских общественных объединений (помощь участников старшей возрастной группы в работе с младшей), работа шефства в рамках школьного самоуправления.

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

1.6. Результатом организации работы наставников является высокий уровень сформированности профессиональных компетенций наставляемых, необходимых для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также - эффективно действующая система профессиональной ориентации учащихся.

## 2. Права участников программы наставничества

2.1. Зоны ответственности участников программы наставничества.

К общей зоне ответственности можно отнести:

- совместное составление программы, включая определение тематики обсуждаемых вопросов и периодичности встреч;
- выполнение программы наставничества наставляемым.

Зона ответственности наставника:

- выявление и ориентация на потребности и возможности наставляемого;
- предварительная подготовка материалов, идей и предложений;
- оптимизация времени обучения, планирование занятий.

Зона ответственности наставляемого:

- предварительная подготовка к встречам: актуализация знаний и умений по тематике программы наставничества, подготовка вопросов по содержанию обсуждаемых вопросов;
- всесторонняя помощь наставнику в выполнении своей роли.

2.2. Наставник имеет право:

- знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
- вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения профессиональной и общественной деятельности наставляемого;
- привлекать опыт работы других студентов для расширения личностных и профессиональных компетенций наставляемого;

2.3. Наставляемый имеет право:

- обращаться за помощью к своему наставнику;
- вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
- участвовать в обсуждении результатов наставничества.

## 3. Обязанности участников программы наставничества.

3.1. Обязанности наставника:

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственные нормативные акты, определяющие права и обязанности наставника и наставляемого;

- выполнять утвержденную программу наставничества;
- организовывать совместную работу с наставляемым по достижению целей наставничества;
- осуществлять необходимое обучение, помогать и корректировать деятельность наставляемого;
- подводить итоги своей деятельности и деятельности наставляемого.

3.2. Обязанности наставляемого:

- изучить нормативные акты, определяющие профессиональную деятельность, локальные акты;
- выполнять индивидуальную траекторию образовательного и профессионального развития в установленные сроки;
- постоянно работать над повышением образовательных навыков, профессионального мастерства, овладевать практическими компетенциями;
- совершенствовать свой профессиональный, образовательный и культурный уровень;
- предоставить итоговый отчет своей деятельности наставнику.

## 4. Организационные основы наставничества

4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы не позднее одного месяца с момента назначения.

4.2 Назначение наставника производится при обоюдном добровольном согласии (с обязательным детальным разъяснением предполагаемому наставнику его будущих должностных обязанностей) предполагаемого наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен.

4.3. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более 1 календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

4.4. Этапы наставнической деятельности в школе осуществляются в соответствие с «Дорожной картой» внедрения Целевой модели и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска Целевой модели;

На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в школе, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, участвующими в реализации программ наставничества.

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, проводится уточняющий анализ их потребности в обучении с помощью диагностических бесед. На данном этапе собираются согласия на обработку персональных данных.

Этап 3. Формирование базы наставников;

На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных потенциальных наставников в рамках Договора с учреждениями начального профессионального образования Республики Хакасия.

Этап 4. Формирование наставнических пар;

В рамках четвертого этапа происходит формирование наставнических пар и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом директора школы утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

Этап 5. Организация и осуществление работы наставнических пар;

На пятом этапе проводится текущая работа наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий Программы наставничества.

Этап 6. Завершение внедрения Целевой модели.

Шестой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

## 5. Результаты реализации программы наставничества

5.1. Результаты совместной деятельности наставника и наставляемого фиксируются в документах (Приложения 3, 4, 5).

5.2. Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым поставленных целей и решение задач в период наставничества в соответствии с программой наставничества.

5.3. Критерии эффективности системы наставничества:

- численный рост внеурочных мероприятий по профессиональной подготовке;
- увеличение процента учащихся, прошедших профориентационные мероприятия, в том числе-профессиональные пробы;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности (совместно с наставником);
- увеличение числа учащихся, определившихся с дальнейшей профессиональной индивидуальной траекторией;
- увеличение числа учащихся, поступающих на охваченные программой наставничества направления подготовки.

5.4. Стимулирование наставников осуществляется в соответствии с Положением о мерах поощрения лучших наставников среднего профессионального образования Республики Хакасия.

5.5. МБОУ СОШ №19 имеет право передавать свой опыт лучших практиков наставничества:

- на официальном сайте http://chernogorsk-shkola19.ru
- через участие в конкурсах профессионального мастерства.

## 6. Мотивация участников наставнической деятельности

6.1. Участники системы наставничества, показавшие высокие результаты, решением директора школы могут быть представлены к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы - объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;
- размещение информации (фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.): на сайте школы http://chernogorsk-shkola19.ru, социальных сетях (instagram).

**7. Документы, регламентирующие наставничество**

7.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора школы об организации наставничества;
- согласие на обработку персональных данных участников наставничества;
- Программа наставничества;
- индивидуальный план наставляемых;
- результаты реализации Программы наставничества;
- мониторинг реализации Программы наставничества;
- показатели оценки эффективности реализации Целевой модели наставничества.