



Управление образования
администрации города Югорска

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Гимназия»
(МБОУ «Гимназия»)

П Р И К А З

«22» апреля 2020 г.

№ 66/3

г. Югорск

**Об утверждении Положения
о наставничестве обучающихся**

В соответствии с распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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» в рамках исполнения федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве обучающихся муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия» города Югорска (Приложение).
2. Секретарю учреждения Донченковой О.А. ознакомить с данным приказом педагогических работников учреждения в срок до 11.05.2020.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

В.В. Погребняк

Рассылка:

1 экз. – учебная часть

1 экз. – учительская

**Положение
о наставничестве обучающихся
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия» го-
рода Югорска**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о наставничестве в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия» города Югорска (далее – МБОУ «Гимназия») разработано в соответствии с распоряжениями Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № 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» в рамках исполнения федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».

1.2. Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение наставника и наставляемого, основанное на доверии и партнерстве.

1.3. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся МБОУ «Гимназия», педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

1.4. Задачи наставничества:

- подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- создание психологически комфортной среды в МБОУ «Гимназия» для развития и повышения квалификации педагогов;
- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ «Гимназия», способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1.5. Форма наставничества – организация работы наставнической пары (ученик – ученик, учитель – учитель, работодатель – ученик) или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Форма «ученик – ученик» - ролевая ситуация:

- «успевающий – неуспевающий» вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Форма «учитель-учитель» - ролевая ситуация:

- «опытный педагог – молодой специалист», вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

- «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка, сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
- «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
- «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Форма «работодатель - ученик» - ролевая ситуация:

- «активный профессионал – равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной и карьерной траектории;
- «коллега – молодой коллега» – совместная работа по развитию творческого, предпринимательского или социального проекта, в процессе которой наставляемый делится свежим видением и креативными идеями, которые могут оказать существенную поддержку наставнику, а сам наставник выполняет роль организатора и куратора.

1.6. Программа наставничества – комплекс мероприятий МБОУ «Гимназия» и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных вышеперечисленных формах для получения ожидаемых результатов.

1.7. 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.

1.8. Наставляемый (обучающийся) - 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.

2. Организационные основы наставничества

2.1. Наставник (ученик, учитель, работодатель - в зависимости от заданной обстоятельствами ролевой ситуации) закрепляется за наставляемым приказом директора МБОУ «Гимназия».

2.2. Списочный состав наставников утверждается приказом директора.

2.3. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

2.4. Наставник может иметь одновременно не более двух наставляемых.

2.4. В случае разового взаимодействия наставника с обучающимися наставничество осуществляется на основании утвержденного директором МБОУ «Гимназия» плана мероприятий, в котором указывается фамилия, имя, отчество, должность лица, привлекаемого в качестве наставника.

2.5. Назначение наставника производится при обоюдном согласии наставника и наставляемого, за которым он будет закреплен.

2.6. Индивидуальный маршрут наставляемого разрабатывается наставником с учетом интересов и потребностей наставляемого и утверждается директором МБОУ «Гимназия».

2.7. Работник предприятия/организации назначается наставником с его письменного согласия.

2.8. Меры материального стимулирования наставника, в том числе размер и порядок поощрения наставника за проведение дуального обучения устанавливается локальными нормативными актами предприятия/организации, МБОУ «Гимназия».

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

2.10. Организация работы наставнических пар или групп по реализации программы наставничества (не менее 1 месяца, встреча не менее 1 часа, кол-во встреч не реже 1 раза в 2 недели (форма наставничества «работодатель – ученик»), 2 раза в неделю (форма наставничества «ученик-ученик», «учитель-учитель»).

2.11. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение

наставляемыми целей и задач в период наставничества. Оценка производится по итогам мониторинга, осуществляемого заместителем директора в конце учебного года.

3. Права и обязанности наставника и наставляемого

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

3.2. Наставник имеет право:

Форма наставничества «учитель-учитель»

- подключать с согласия директора МБОУ «Гимназия», заместителя директора или других сотрудников для дополнительного обучения наставляемого;
- требовать рабочие отчеты у наставляемого как в устной, так и в письменной форме

Форма наставничества «работодатель - ученик»

- выдавать задания наставляемым в соответствии с их уровнем подготовки, контролировать качество их выполнения, а также соблюдение ими правил внутреннего распорядка предприятия/организации, иных обязательных норм и правил, установленных локальными нормативными актами предприятия/организации, и распространяющихся на них;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с обучением и воспитанием обучающихся, в том числе вносить предложения администрации МБОУ «Гимназия» о поощрении отдельных обучающихся;
- принимать участие в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником;

3.3. Наставник обязан:

Форма наставничества «учитель-учитель»

- знать требования законодательства в сфере образования, нормативных актов, определяющих права педагогического работника МБОУ «Гимназия» по занимаемой должности;
- изучать: деловые и нравственные качества наставляемого педагога, отношение к проведению занятий, к педагогическому коллективу, обучающимся гимназии и их родителям, его увлечения, наклонности, круг делового общения;
- проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение занятий, других мероприятий;
- разрабатывать совместно с наставляемым план личностно-профессионального становления; предлагать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу;
- оказывать наставляемому индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией;
- способствовать развитию положительных качеств наставляемого, в том числе личным примером, содействовать корректированию его поведения в МБОУ «Гимназия», привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора;
- подводить итоги и составлять отчет по результатам наставничества с предложениями по дальнейшей работе наставляемого.

Форма наставничества «работодатель - ученик»

- ознакомить обучающихся с основными направлениями деятельности, правилами организации труда в организации/предприятии, правилами внутреннего трудового распорядка, провести инструктаж по вопросам техники безопасности;
- проводить мероприятия с обучающимися в соответствии с образовательными программами в различных формах (встречи, практикумы, тренинги, тренировки, мастер-классы и иных) и контролировать работу, выполняемую обучающимися самостоятельно;
- рационально организовывать труд обучающихся, эффективно использовать современное оборудование предприятия/организации в процессе взаимодействия с обучающимися.

3.4. Наставляемый имеет право:

Форма наставничества «учитель-учитель»

- вносить на рассмотрение администрации МБОУ «Гимназия» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать объяснения;
- повышать квалификацию оптимальным для себя способом;
- Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики;

3.5. Наставляемый обязан:

Форма наставничества «учитель-учитель»

- изучать законы РФ, нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, особенности работы гимназии, функциональные обязанности по занимаемой должности;
- выполнять план личностно-профессионального становления в определенные сроки;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы, стремиться к корректному и эффективному выстраиванию взаимоотношений с ним;
- повышать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- периодически отчитываться по своей работе перед наставником.

3.6. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора МБОУ «Гимназия», в случаях:

- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей по осуществлению наставничества;
- невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
- производственной необходимости предприятия/организации (форма наставничества «работодатель - ученик»).

4. Ответственность заинтересованных сторон

4.1. В рамках организации и проведения наставничества

Форма наставничества «работодатель - ученик»

4.1.1. Предприятие/организация:

- определяет наставника для обучения и воспитания обучающихся и информирует об этом МБОУ «Гимназия»;
- согласует с руководством МБОУ «Гимназия» сроки деятельности наставника и план его деятельности;
- создает условия для работы наставника с группой обучающихся (обучающимся) по месту нахождения предприятия/организации (в случае необходимости);
- обеспечивает выполнение наставником программы, проведение инструктажа с обучающимися;
- обеспечивает участие наставника в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе взаимодействия с наставником;
- контролирует деятельность наставника в рамках мероприятий, проводимых по месту нахождения предприятия/организации.

4.1.2. МБОУ «Гимназия»:

- контролирует выполнение наставником программы обучения или плана воспитательных/образовательных мероприятий;
- консультирует наставника по психолого-педагогическим аспектам взаимодействия наставника с обучающимися;
- привлекает наставника к участию в процедуре оценки компетенций обучающихся, освоенных ими в процессе обучения в соответствии с установленным порядком.