

Приложение 1
К приказу № 107/2
от 10.11.2021

Рассмотрено на заседании
Управляющего совета
протокол №2
от 08.11.2021



Утверждено

Приказом от 10.11.21 № 107/2 директор
школы С.А.Курий

Положение о наставничестве в общеобразовательных организациях Макушинского муниципального округа

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 24.12.2019 № 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».

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

2. Основные понятия и термины

Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

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.

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

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, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

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.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Благодарный выпускник - выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т. д.).

3. Организационные основы наставничества

3.1 Наставничество организуется на основании приказа.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора учебно- воспитательной работе.

Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков будущих участников направления наставничества.

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.

Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- ветераны педагогического труда.

База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

3.2. Формирование наставничества осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

4. Реализация целевой модели наставничества

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматривается форма наставничества: «Учитель - ученик».

Представление программ наставничества на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого. Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение

календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи — планировании.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества Тили отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6. Обязанности наставника

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. 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, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

7. Права наставника

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

8. Обязанности наставляемого

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов. Устава общеобразовательной организации, определяющих права и обязанности.

Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.

9. Права наставляемого

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

10. Механизмы мотивации и поощрения наставников

Мероприятия по популяризации роли наставника:

организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, муниципальном уровне.

Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специальной рубрики в социальных сетях или интернет-издании, создание специальной рубрики "Наши наставники"; создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.

Награждение школьными и муниципальными грамотами "Лучший наставник; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Документы, регламентирующие наставничество

к документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
настоящее Положение;

приказ руководителя общеобразовательной организации о внедрении целевой модели наставничества;

целевая модель наставничества в образовательной организации; дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

протокол заседаний педагогического, Методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

**План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в МБОУ
«Макушинская СОШ №1»**

№ п/п	Наименование этапа	Мероприятия	Содержание деятельности	Сроки	Ответственные
1	Подготовка условий для запуска целевой модели наставничества	Изучение и систематизация имеющихся материалов по проблеме наставничества	Изучение Распоряжения министерства образования Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 «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»	ноябрь 2021	Замдиректора по ВР, соцпедагог
		Подготовка нормативной базы реализации целевой модели наставничества	1. Издание приказа о внедрении целевой модели наставничества 2. Разработка и утверждение положения о наставничестве. 3. Разработка и утверждение дорожной карты внедрения системы наставничества 4. Издание приказа о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества	ноябрь 2021	Директор Замдиректора по ВР, Куратор-соцпедагог
		Выбор форм и программ наставничества исходя из потребностей	Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и о заинтересованных в наставничестве аудитории внутри школы и вне выпускники, работодатели и др.	Декабрь 2021	Куратор-соцпедагог
			Проведение административного совещания по вопросам реализации целевой модели наставничества. Выбор форм и программ наставничества	Декабрь 2021	Директор Замдиректора по ВР, Куратор-соцпедагог
			Составить план работы (дорожную карту) по следующим формам наставничества: «Учитель - ученик».	ноябрь 2021	Куратор-соцпедагог
		Информирование родителей, педагогов, обучающихся о возможностях и целях целевой модели наставничества	1. Проведение педагогического совета. 2. Проведение родительских собраний. 3. Проведение ученической конференции. 4. Проведение классных часов.	декабрь 2021	Директор Замдиректора по ВР, Куратор-соцпедагог

2	Формирование базы наставляемых	Сбор данных о наставляемых (таблица №1)	Проведение анкетирования среди обучающихся педагогов желающих принять участие в программе наставничества. 2.Сбор дополнительной информации о запросах наставляемых обучающихся от третьих лиц: классный руководитель, психолог, сотрудник, родители.	ноябрь 2021	Куратор-соцпедагог
		Формирование базы наставляемых	Формирование базы наставляемых из числа обучающихся	ноябрь 2021	Куратор-соцпедагог
3	Формирование базы наставников	Сбор данных о наставниках (таблица 2)	1.Проведение анкетирования среди потенциальных наставников, желающих принять участие в программе наставничества.	ноябрь 2021	Куратор-соцпедагог
		Формирование базы наставников	1.Формирование базы данных наставников из числа педагогов. 2. Формирование базы данных наставников из числа обучающихся. Формирование базы данных наставников из числа выпускников, представителей предприятий, родителей.		Куратор-соцпедагог
4	Отбор и обучение наставников	Выявление наставников, входящих в базу потенциальных наставников	Провести анализ базы наставников и выбрать подходящих для конкретной программы	Январь 2022	Куратор-соцпедагог
		Обучение наставников для работы с наставляемыми	Подготовить методические материалы для сопровождения наставнической деятельности	Январь 2022	Куратор-соцпедагог
5.	Завершение наставничества	Отчеты по планам работы направлений наставничества(1 раз в квартал)	1.Проведение мониторинга личной удовлетворенности участием в направлении наставничества. 2.Проведение мониторинга качества реализации плана работы (дорожной карты) наставничества. 3.Мониторинг и оценка влияния мероприятий (дорожной карты) на всех участников.	май 2022	Куратор-соцпедагог наставники
			Публикация результатов реализованных направлений наставничества, лучших наставников, информации на сайтах общеобразовательных организаций.	май 2022	Куратор-соцпедагог

