Приложение 3 к приказу СОШ с. Полноват

от 29.06.2020г. № 397

# ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

**В МУНИЦИПАЛЬНОМ АВТОНОМНОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ БЕЛОЯРСКОГО РАЙОНА «СРЕДНЯЯ**

# ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА им. И.Ф.ПЕРМЯКОВА с. ПОЛНОВАТ» В 2020 -2023 ГГ.

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   1. Настоящее Положение о наставничестве в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа им. И.Ф. Пермякова с. Полноват» (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 25 декабря 2019 года № 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».
   2. Целевая модель наставничества в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Белоярского района «Средняя общеобразовательная школа им. И.Ф. Пермякова с. Полноват» (далее – СОШ с. Полноват), осуществляющая образовательную деятельность по обще- образовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального
   3. образования)» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».
   4. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

# ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТЕРМИНЫ

* 1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
  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. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
  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.
  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.
  6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
  7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
  8. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

# ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

* 1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной
  2. самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов СОШ с. Полноват.
  3. Основными задачами школьного наставничества являются:
* разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
* разработка и реализация программ наставничества;
* реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
* инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ
* наставничества в школе;
* формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства;
* педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

# ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

* 1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.

* 1. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
  2. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
  3. 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 программы. Наставляемым могут быть обучающиеся:
* проявившие выдающиеся способности;
* демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья;
* попавшие в трудную жизненную ситуацию;
* имеющие проблемы с поведением;
  1. не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
  2. Наставляемыми могут быть педагоги:
* молодые специалисты;
* находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
* желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ

компетенциями и т.д.

Наставниками могут быть:

* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родители обучающихся – активные участники родительских советов;
* выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
* сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
* успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* ветераны педагогического труда.
  1. 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).
  2. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
  3. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
  4. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
  5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
  6. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

# РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

* 1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества: «Учитель – учитель», «Ученик- ученик», «Учитель – ученик».
  2. Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель», «Ученик- ученик», «Учитель - ученик» на педагогическом совете и родительском совете.
* Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
* Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
* Регулярные встречи наставника и наставляемого.
  1. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
  2. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
  3. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при
  4. приведении встречи – планировании.

# МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА.

* 1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
  2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
  3. ‒ оценка качества процесса реализации программы наставничества;
  4. ‒ оценка мотивационно - личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

* 1. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
  2. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

1. **ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА:**

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных

актов, Устава СОШ с. Полноват, определяющих права и обязанности.

* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить точки развития.
* Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
* Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает 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, мотивирует, подталкивает и ободряет 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.

1. **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.
* Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ по наставничеству.
* Получать психологическое сопровождение.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

1. **ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО:**

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава СОШ с. Полноват, определяющих права и обязанности.
* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Выполнять этапы реализации программы наставничества.

1. **ПРАВА НАСТАВЛЯЕМОГО:**

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию ра-боты, связанной с наставничеством.
* Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
* Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
* Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

# МЕХАНИЗМЫ МОТИВАЦИИ И ПООЩРЕНИЯ НАСТАВНИКОВ.

Мероприятия по популяризации роли наставника.

* Участие в форумах, конференциях по теме наставничество на различных уровнях;
* Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
* Создание методической копилки с программами наставничества.
* Награждение школьными грамотами «Наставник года»
* Благодарственные письма родителям наставляемых из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

# ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* Положение о наставничестве СОШ с. Полноват;
* Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
* Приказ о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества;
* Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
* Целевая модель наставничества СОШ с. Полноват;

Дорожная карта внедрения системы наставничества СОШ с. Полноват

* .