**МБОУ «Краснозоринская СОШ» Боковского района**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

# О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

1. **Общиеположения**
   1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Краснозоринская СОШ» Боковского района (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 «Краснозоринская СОШ» Боковского района (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта"Образование"](http://docs.cntd.ru/document/552189837).
   3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
2. **Основные понятия итермины**
   1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальноевзаимообогащающее общение, основанное на доверии ипартнерстве.
   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 позициейучастников.
   3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставникаинаставляемогов конкретных формах для получения ожидаемыхрезультатов.
   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 икомпетенции.
   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 самосовершенствованиянаставляемого.
   6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
   7. **Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
   8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества вшколе.
   9. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихсяипедагогов,инициируетиразвиваетэндаумент,организуетстажировкиит.д.).
3. **Цели и задачинаставничества**
   1. Целью наставничества в школе является максимально полное раскрытие потенциала личностинаставляемого,необходимоедляуспешнойличнойипрофессиональнойсамореализации 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 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**3.2**Основными задачами школьного наставничестваявляются:

* разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевоймодели;
* разработка и реализация программнаставничества;
* реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программенаставничества;
* инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
* осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программахнаставничества;
* проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества вшколе;
* формирования баз данных программ наставничества и лучшихпрактик;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

1. **Организационные основынаставничества**
   1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директорашколы.
   2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательнойработе.
   3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директорашколы.
   4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базойнаставников.
   5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участниковпрограммы.
   6. Наставляемым могут бытьобучающиеся:

* проявившие выдающиесяспособности;
* демонстрирующие неудовлетворительные образовательныерезультаты;
* с ограниченными возможностямиздоровья;
* попавшие в трудную жизненную ситуацию;
* имеющие проблемы споведением;
* не принимающие участие в жизни школы, отстраненных отколлектива.
  1. Наставляемыми могут бытьпедагоги:
* молодыеспециалисты;
* находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хроническойусталости;
* находящиеся в процессе адаптации на новом местеработы;
* желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями ит.д.
  1. Наставниками могутбыть:
* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационныхвопросах;
* педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогическогоопыта и создании продуктивной педагогическойатмосферы;
* родители обучающихся – активные участники родительскихсоветов;
* выпускники, заинтересованные в поддержке своейшколы;
* сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущихкадров;
* успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свойопыт;
* ветераны педагогическоготруда.
  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 (законныхпредставителей).
  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 инаставников.
  4. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
  5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директорашколы.
  6. С наставниками, приглашенными извнешнейсредысоставляется договор о сотрудничестве на безвозмезднойоснове.

1. **Реализация целевой моделинаставничества.**
   1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формынаставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель– ученик» и тд)
   2. Представление программ наставничества по формам (Например, ученической конференции,педагогическомсоветеиродительскомсовете).
   3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник -наставляемый:

* Проведение первой, организационной, встречи наставника инаставляемого.
* Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника инаставляемого.
* Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником инаставляемым.
* Регулярные встречи наставника инаставляемого.
* Проведение заключительной встречи наставника инаставляемого.
  1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарногогода.
  2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи –планировании.

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программынаставничества.**

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

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основныхэтапов:

* оценка качества процесса реализации программынаставничества;
* оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательныхрезультатов.
  1. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемойпрограммы.
  2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный иитоговый.
  3. В ходе проведения мониторинга не выставляютсяотметки.

# Обязанностинаставника:

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ«Краснозоринская СОШ» Боковского района, определяющих права и обязанности.
* Разработать совместно с наставляемым планнаставничества.
* Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторыразвития.
* Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
* Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу ибудущее.
* Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски ипротиворечия.
* Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуальноговидения.
* 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 профессиональногокругозора
* Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями ивыводами.

# Праванаставника:

* 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 Школы наставничества.
* Получать психологическое сопровождение.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

# Обязанностинаставляемого:

* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 7», определяющих права иобязанности.
* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Выполнять этапы реализации программынаставничества.

# Праванаставляемого:

* Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной снаставничеством.
* Выбирать самому наставника из предложенныхкандидатур.
* Рассчитывать на оказание психологическогосопровождения.
* Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
* Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

# Механизмы мотивации и поощрениянаставников.

* Мероприятия по популяризации роли наставника.
* Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.
* Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
* Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставникгода",«Лучшая пара», "Наставник+".
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Создание насайте методической копилки с программами наставничества.
* Доска почета «Лучшие наставники».
* Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
* Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
* Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

# Документы, регламентирующиенаставничество

* К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
* Положение о наставничестве
* Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
* Целевая модель наставничества
* Дорожная карта внедрения системы наставничества в
* Приказ о назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества
* Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучениянаставников.
* Приказ «Об утверждении наставников и наставническихпар/групп».
* Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».