# 

# ПОЛОЖЕНИЕ

# 

# 

# О НАСТВНИЧЕСТВЕ

# В МКОУ «ШТУЛЬСКАЯ ООШ

# 1.Общие положения

* 1. Настоящее Положение о наставничестве в МКОУ «Штульская ООШ» (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».

* 1. Целевая модель наставничества МКОУ «Штульская ООШ» (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)
  2. 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. 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 в школе.
  9. 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

Целью наставничества в школе 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 поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МКОУ «Штульская ООШ».

* 1. 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 наставничества;
     + 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

4.1 Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

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

4.3Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

* 1. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

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 участников программы.

4.6 Наставляемым могут быть обучающиеся:

* + - проявившие выдающиеся способности;
    - демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
    - с ограниченными возможностями здоровья;
    - попавшие в трудную жизненную ситуацию;
    - имеющие проблемы с поведением;
    - не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
  1. 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.
  2. 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.
  3. 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).
  4. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
  5. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
  6. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
  7. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
  8. 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 формы наставничества. (Например, «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» и тд)
  2. Представление программ наставничества по формам (Например, ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете).
  3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:
     + Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.
     + Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.
     + Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.
     + Регулярные встречи наставника и наставляемого.
     + Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.
  4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
  5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при 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:
     + оценка качества процесса реализации программы наставничества;
     + оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального

роста участников, динамика образовательных результатов.

* 1. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
  2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
  3. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

# Обязанности наставника:

* + - Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ «Штульская ООШ», 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 обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
    - Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
    - Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует 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.

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

# Обязанности наставляемого:

* + - Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ «Штульская ООШ», определяющих права и обязанности.
    - Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
    - Выполнять этапы реализации программы наставничества.

# Права наставляемого:

* + - Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, 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.
    - 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 "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".
    - Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
    - Создание на сайте 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, регламентирующие наставничество

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