Приложение № 1

К приказу отдела образования

от 24.01.2022 № 11

**ПОЛОЖЕНИЕ**

#  о наставничестве в образовательных организациях Краснотуранского района

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение о наставничестве в образовательных организациях Краснотуранского 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 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 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 отдела образования или 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.).
3. **Цели и задачи наставничества**
	1. Целью наставничества 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.

**3.2** Основными задачами 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 реализаци

эффективности программ наставничества;

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.

1. **Организационные основы наставничества**
	1. Наставничество организуется на основании приказа образовательной организации.
	2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.
	3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
	4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
	5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем образовательной организации, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами образовательной организации, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
	6. Наставляемыми 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, отстраненные 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.

* 1. 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 образовательной организации 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 руководителя образовательной организации.
	6. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

**5. Реализация целевой модели наставничества.**

* 1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей образовательной организации в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Работодатель-ученик» и тд)
	2. Представление программ наставничества по формам на \_\_\_\_\_\_\_\_ 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.

* 1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.
1. **Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

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 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. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

# **Обязанности наставника:**

 7.1. Знать требования законодательства в сфере образования,

 ведомственных нормативных актов, Устава образовательной

 организации, определяющих права и обязанности.

 7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

 7.3.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.

 7.4. 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,

 мотивировать, подталкивать и ободрять его.

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

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

# **Права наставника:**

8.1 Вносить на рассмотрение администрации образовательной организации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

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

8.4.Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

# **9.Обязанности наставляемого**:

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

 9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

# **10.Права наставляемого:**

10.1.Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

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

 10.3Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

# **Механизмы мотивации и поощрения наставников**.

11.1 Мероприятия по популяризации роли наставника: Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

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

 11.3 Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".

 11.4.Создание специальной рубрики "Наши наставники" на сайте образовательной организации. Создание на сайте методической копилки с программами наставничества. Доска почета «Лучшие наставники».

 11.5Награждение грамотами "Лучший наставник". Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся. Благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

 11.6.Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития образовательной организации.

# **Документы, регламентирующие наставничество**

12.1 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества; \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

приказ руководителя образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества;

дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

приказ о назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательной организации;\_\_\_\_\_\_\_.

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»;

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