Утверждено на педагогическом совете

МБОУ «Средняя школа г. Новосокольники»

Протокол № 1 от «29» сентября 2022г.

 Приложение 2.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

 **в МБОУ «Средняя школа г. Новосокольники»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Средняя школа г. Новосокольники» (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».

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ «СШ г. Новосокольники» (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](http://docs.cntd.ru/document/552189837) [проекта "Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)

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

**2.Основные понятия и термины**

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

2.2. 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.

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

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который

 отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. 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.

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

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

**3.** **Цели и задачи наставничества**

3.1 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.

3.2Основными 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.

**4. 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.

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

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

4.5 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 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.

4.7 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, ИК-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.

4.9 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).

4.10Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.11Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.12Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

**5. Реализация целевой модели наставничества.**

5.1 Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Учитель- студент», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель– ученик».

5.2 Представление программ наставничества по формам на методическом совете.

5.3 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.

Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении

встречи-планировании.

**6. 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.

6.3 Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.4 Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

6.5 В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

**7. Обязанности наставника:**

 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СШ г. Новосокольники», 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.

**8. 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.

**9. Обязанности наставляемого:**

 Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СШ г. Новосокольники», определяющих права и обязанности.

 Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

 Выполнять этапы реализации программы наставничества.

**10. 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.

**11. 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.  Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"

 Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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

**12. Документы, регламентирующие наставничество** К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

 Положение о наставничестве в МБОУ «СШ г. Новосокольники»

 Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества

 Программа целевой модели наставничества в МБОУ «СШ г. Новосокольники»

 Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «СШ г. Новосокольники».

 Приказ о назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества МБОУ «СШ г. Новосокольники»

* Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп» в МБОУ «СШ г. Новосокольники»

 Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества». 