

«Рассмотрено»
на заседании Педагогического совета
Протокол №1 от 29.08.2024 г.

«УТВЕРЖДЕНО»
Приказ № _____ от 29.08.2024 г.
Директор МБОУ СОШ им. К.Д. Тыва-хуу
с. Морен Эрзинского кожууна
Хомушка


ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ СОШ им. К. Д. Тыва-хуу с. Морен
Эрзинского кожууна РТ на 2023 -2028 гг.

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ им. К.Д. Тыва-хуу с. Морен Эрзинского кожууна РТ(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 СОШ им. К.Д. Тыва-хуу с. Морен Эрзинского кожууна РТ (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".
- 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.

- 2.1. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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.
- 2.4. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.5. 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.
- 2.6. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.7. 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

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.

3.2 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.

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 назначаются 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, отстраненные 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, ИКТ компетенциями.

□□□ 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).
- 4.10 Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 4.11 Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.12 Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
- 4.13 Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
- 4.14 С 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. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и тд)
- 5.2 Представление программ наставничества по формам на педагогическом и родительском советах.
- 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 СОШ им. К.Д. Тыва-хуу с. Морен Эрзинского кожууна РТ, 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 СОШ им. К.Д. Тыва-хуу с. Морен Эрзинского кожууна РТ, 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".
- 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.

12. Документы, регламентирующие наставничество

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве в МБОУ СОШ им. К.Д. Тыва-хуу с. Морен Эрзинского кожууна РТ.
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества в МБОУ СОШ им. К.Д. Тыва-хуу с. Морен Эрзинского кожууна РТ □
- Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества.
- 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». □