Муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа имени И.Е.Кулакова»

с. Приуральское

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТО  педагогическим советом  30.08.2020 г.  Протокол № 1 |  | Утверждаю  Директор МОУ «СОШ» с.Приуральское  \_\_\_\_\_\_\_\_В.И. Чапина  Приказ от 01.09.2020 г.  № 115 (2) |

ПОЛОЖЕНИЕ о системе наставничества педагогических работников  
в МОУ «СОШ» с. Приуральское в 2020 -2024 гг.  
1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МОУ «СОШ» с. Приуральское (далее -  
положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. No 273-  
ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во  
исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 года No 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 МОУ «СОШ» с. Приуральское (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.  
2.3. 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. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.  
2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.  
2.8. 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 . МОУ «СОШ» с. Приуральское.  
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. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.  
4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.  
4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы,  
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, ИКТ  
компетенциями и т.д.  
4.8. 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 три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».  
5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Работодатель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском 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.  
5.4.Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.  
5.5. 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 «Уваровщинская сош», 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.  
• 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 «Уваровщинская сош», 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.  
12.Документы, регламентирующие наставничество  
К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:  
• Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;  
• Положение о наставничестве в МОУ «СОШ» с. Приуральское.  
• Дорожная карта внедрения системы наставничества в МОУ «СОШ» с. Приуральское

• Приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица