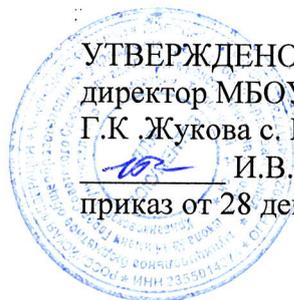


**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 14
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА МАРШАЛА ГЕОРГИЯ
КОНСТАНТИНОВИЧА ЖУКОВА с.КРИВЕНКОВСКОЕ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН**



УТВЕРЖДЕНО
директор МБОУ СОШ №14 им.
Г.К. Жукова с. Кривенковское
И.В. Жукова
приказ от 28 декабря 2020 года № _____

**Положение о наставничестве
в МБОУ СОШ № 14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Постановлением Министерства просвещения Российской Федерации 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» (далее – Целевая модель наставничества).

- Уставом МБОУ СОШ № 14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское.

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» приоритетного 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 МБОУ СОШ №14 им.Г.К. Жукова с. Кривенковское, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию внедрения Целевой модели наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в МБОУ СОШ №14 им.Г.К. Жукова с. Кривенковское.

2.8. Методология наставничества – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.9. 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

3.1. 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 разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ СОШ №14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения Целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программ наставничества;
- реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль деятельности 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. Организация наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора МБОУ СОШ №14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское.

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

4.3. Куратор Целевой модели наставничества назначается приказом директора МБОУ СОШ №14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское.

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, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами МБОУ СОШ №14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников программы.

4.6. Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;
- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

- имеющие проблемы с поведением.

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;

- выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

- ветераны педагогического труда.

4.9. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ СОШ №14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское в целом и от потребностей участников образовательных отношений – педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.10. Участие наставника и наставляемых в Целевой модели наставничества 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 следующие формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Руководитель – руководитель».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик», «Руководитель – руководитель» происходит 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-наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.

5.6. Варианты взаимодействия:

- взаимодействие «успевающий- слабоуспевающий», вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер- пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие « равный- равному» , в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый - креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

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 элементов.

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 и права наставника

7.1. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

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

7.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

7.4. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.

7.5. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, указывать на риски и противоречия.

7.6. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

7.7. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

7.8. Подводить итоги наставнической программы, формировать отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

7.9. Вносить предложения куратору о создании условий для совместной работы.

- 7.10. Защищать профессиональную честь и достоинство.
- 7.11. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 7.12. Проходить обучение с использованием федеральных программ.
- 7.13. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 7.14. Вносить предложения куратору и руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на лицо в отношении которого осуществляется наставничество.
- 7.15. Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов организации при осуществлении наставнической деятельности.

8. Обязанности и права наставляемого

- 8.1. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 8.2. Выполнять этапы реализации программы наставничества.
- 8.3. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ СОШ №14 им. Г.К. Жукова с. Кривенковское предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 8.4. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 8.5. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 8.6. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 8.7. Защищать свои интересы самостоятельно и/или через куратора.

9. Механизмы мотивации и поощрения наставников

- 9.1. 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;
 - создание специального раздела «Наставничество» на школьном сайте, содержащим документы, методические разработки, программы наставничества и др.;
 - поощрение наставников грамотами и благодарственными письмами родителей наставников из числа обучающихся.

