**Утверждено**

приказом МКОУ

«СОШ с. Красносельского»

от14.02.2024г. №12/2

 Директор Плотникова Н.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

 **о наставничестве в МКОУ «СОШ с. Красносельского»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МКОУ «СОШ с. Красносельского» (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 МКОУ «СОШ с. Красносельского» (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.**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, 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 программы 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, инициирует и развивает и 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 программы 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 программы 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, 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 технологиями.

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 формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и т.д)

5.2 Представление программ наставничества по формам на ученической конференции, педагогическом совете или 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 школы, 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 программ, 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 школы, 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.
	+ 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 МКОУ «СОШ с. Красносельского»;
	+ Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
	+ Целевая модель наставничества в МКОУ «СОШ с. Красносельского»;
	+ Приказ о назначение 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».