**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**«Средняя общеобразовательная школа с.Янди»**

**Ачхой-Мартановского муниципального района**

**(МБОУ «СОШ с.Янди)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ПРИНЯТО:**  на Педагогическом совете  МБОУ «СОШ с. Янди»  Протокол № 1 от 26. 08. 2021 г. |  | **УТВЕРЖДЕНО:**  Директор МБОУ «СОШ с. Янди»  / М.С. Шовхалова  Приказ № 4 от 27. 08. 2021 г. |

**ПОЛОЖЕНИЕ о наставничестве**

**(внедрении Целевой модели наставничества) в МБОУ «СОШ с. Янди»**

**Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о внедрении целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ с. Янди» на 2023-2024 учебный год. Положение разработано в соответствии с:

Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

распоряжением 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. Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ с. Янди» регламентирует работу по обеспечению нормативно-правового и организационного сопровождения реализации Целевой модели наставничества в условиях образовательного пространства

школы.

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ с. Янди, призвана обеспечить достижение целей, показателей и результатов национального проекта "Образование", федеральных и региональных проектов "Современная школа" и "Успех каждого ребенка" в соответствии с положениями методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций осуществляющих образовательную деятельность, по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества)

**II. Термины и определения**

*Наставничество* – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

*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.

*Программа* *наставничества* – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

*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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином

«обучающийся».

*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.

*Куратор* – сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

*Целевая модель наставничества* – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в

2

образовательных организациях.

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

*Тьютор* – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

*Благодарный выпускник* – выпускник образовательной организации, 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.).

**III. Цели и задачи наставничества**

**3.1. Целью** **внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ с. Янди» является:**

максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации В современных условиях неопределенности;

 создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов МБОУ «СОШ с. Янди».

**3.2. Основными задачи наставничества являются:**

улучшение показателей МБОУ «СОШ с. Янди» в образовательной, социокультурной спортивной и других сферах;

подготовка обучающихся (наставляемых) к самостоятельной, осознанной

и социально продуктивной деятельности в современном мире;

раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов;

 создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

 формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации- МБОУ «СОШ с. Янди», способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором

3

выстроены доверительные и партнерские отношения;

**3.3. Задачи в рамках внедрения Целевой модели наставничества:**

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;

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.

.

**IV. Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по методической работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором МБОУ «СОШ с. Янди»., куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами МБОУ «СОШ с. Янди, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков – будущих участников направления наставничества.

4.4. Внедрение целевой модели наставничества в рамках МБОУ «СОШ с. Янди» предусматривает – независимо от форм наставничества – две основные роли: наставляемый и наставник.

Наставляемыми могут быть обучающиеся:

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья; -попавшие в трудную жизненную ситуацию; -имеющие проблемы с поведением;

- не принимающие участие в жизни МБОУ «СОШ с. Янди», отстраненных от коллектива;

4

-высокомотивированные обучающиеся, проявляющие себя в тех или иных сферах образовательной деятельности;

- талантливые обучающиеся, которым сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы;

- обучающиеся, которые испытывают трудности коммуникации; - проявившие выдающиеся способности.

4.5. 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.

4.6. 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 МБОУ «СОШ с. Янди»;

-сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;

-успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;

- ветераны педагогического труда.

4.7. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей МБОУ «СОШ с. Янди» в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству.

4.11. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

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

**V. Реализация целевой модели наставничества**

5

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества МБОУ «СОШ с. Янди» рассматриваются три формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик».

5.2.Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик» «Учитель – учитель», «Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

*5.2.1. Форма наставничества «ученик – ученик».*

Предполагает взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Цель - разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

*5.2.2.Форма наставничества «учитель– учитель».*

Предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель - успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

*5.2.3 Форма наставничества «учитель– ученик».*

Предполагает взаимодействие учителя (педагога) МБОУ «СОШ с. Янди» и обучающегося с индивидуальными образовательными потребностями (одаренные, высокомотивированные, способные обучающиеся, обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, подростки группы риска).

Цель - раскрытие потенциала личности наставляемого.

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.

6

5.4. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

**VI. 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 наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемого плана.

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

**VII. Обязанности куратора**

К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи: 7.1 сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

7.2 организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

7.3 контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества; 7.4 контроль проведения программ наставничества;

7.5. участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы

наставничества;

7.6. решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;

7.7. мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

**VIII. Обязанности наставника**

8.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

8.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

8.3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную

7

перспективу и будущее.

8.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.

8.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

8.6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

**IX**. **Обязанности наставляемого**

**(форма наставничества «Учитель-учитель»)**

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ с. Янди», определяющих права и обязанности.

9.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. 9.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.



**X. Права наставника**

10.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ «СОШ с. Янди» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

10.2. Проходить обучение с использованием федеральных программ. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

10.4. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора

10.5. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

**XI. Права наставляемого**

11.1. Вносить на рассмотрение администрации МБОУ «СОШ с. Янди» предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

11.2. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских

8

конкурсах наставничества.

11.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

11.4. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур (форма наставничества «Учитель-учитель»).

**XII. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

12.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

12.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

12.3. Проведение школьного конкурса профессионального Конкурса

мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», "Наставник+"; 12.4.Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном

сайте, рубрики «Доска почета», «Лучшие наставники». 12.5.Награждение школьными грамотами "Лучший наставник".

12.6.Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

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

**XIII. Документы, регламентирующие наставничество**

13.1. К документам, регламентирующим

деятельность наставников, относятся:  Настоящее Положение;

 Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

 Программа наставничества МБОУ «СОШ с. Янди»; 

 Дорожная карта внедрения Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ с. Янди»; 

 Приказ о назначении куратора и рабочей группы по внедрению Целевой модели наставничества в МБОУ «СОШ с. Янди»; 

 Приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;

 Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации Целевой модели наставничества»; 

 Протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.

9