Утверждаю

Директор МОУ «Сторожевская СОШ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Попова С.М.

Приказ №ОД-155/1 от 11.06.2020

ПОЛОЖЕНИЕ
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МОУ «Сторожевская средняя общеобразовательная школа» в 2020 -2024 гг.

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение о наставничестве в МОУ «Сторожевская СОШ» (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».
	2. Целевая модель наставничества МОУ «Сторожевская СОШ» (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".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)
	3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого,
	регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности
	наставничества.
2. Основные понятия и термины
	1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
	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.
	3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий,
	направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных
	формах для получения ожидаемых результатов.
	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.
	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.
	6. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным,
	дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы
	наставничества.
	7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для
	реализации программ наставничества в школе.
	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
	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 «Сторожевская СОШ».

* 1. 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.
1. Организационные основы наставничества
	1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
	2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора
	школы по учебно - воспитательной работе.
	3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
	4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами:
	базой наставляемых и базой наставников.
	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.
	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.
	1. 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.
	1. 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.
	1. 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).
	2. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном
	согласии.
	3. 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. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами
	наставничества.
	5. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и
	утверждается приказом директора школы.
	6. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве
	на безвозмездной основе.
1. Реализация целевой модели наставничества.
	1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных
	потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются три формы
	наставничества: «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».
	2. Представление программ наставничества в форме «Ученик - ученик» «Учитель - учитель»,
	«Учитель - ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.
	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.
	1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
	2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении
	встречи - планировании.
1. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.
	1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора,
	обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее
	элементах.
	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.
	1. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества
	проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
	2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества:
	промежуточный и итоговый.
	3. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.
1. Обязанности наставника:
* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных
актов, Устава МБОУ «СШ № 7», 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.
1. 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 МОУ «Сторожевская СОШ»., определяющих права и обязанности.
* Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
* Выполнять этапы реализации программы наставничества.
1. 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.
1. 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 школьного конкурса профессионального мастерства "Наставник года",
«Лучшая пара», "Наставник+";
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Создание на школьном 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.