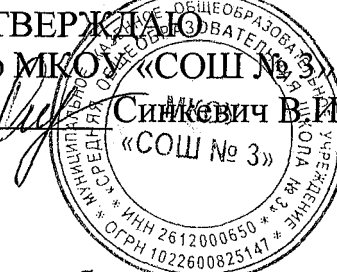


УТВЕРЖДАЮ
Директор МКОУ «СОШ № 3»
Сижкович В.И.
«СОШ № 3»



ПОЛОЖЕНИЕ
о наставничестве педагогических работников
в МКОУ «СОШ № 3»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3» (далее – Положение). Разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления Министерства просвещения РФ от 25.12. 2019 года №Р-145» Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным программам и программ среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися

1.2. Целевая модель наставничества МКОУ «СОШ № 3» (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным предметам, 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 Наставник – педагогический работник, назначаемый ответственным за профессиональную и должностную адаптацию лица, в отношении которого осуществляется наставническая деятельность в образовательной организации

2.2 Наставляемый – участник системы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается предсказуемых результатов, преодолевая тем самым свои профессиональные затруднения.

2.3 Куратор – сотрудник образовательной организации, учреждения из числа ее социальных партнеров (другие образовательные учреждения – школы,

вузы, колледжи; учреждения культуры и спорта, дополнительного профессионального образования, предприятия и др.), который отвечает за реализацию персонализированных(ой) программ(ы) наставничества.

2.4 Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

2.5 Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

2.6 Персонализированная программа наставничества – это краткосрочная персонализированная программа (от 3 месяцев до 1 года), включающая описание форм и видов наставничества, участников наставнической деятельности, направления наставнической деятельности и перечень мероприятий, нацеленных на устранение выявленных профессиональных затруднений наставляемого и на поддержку его сильных сторон.

2.7 Основными принципами системы наставничества педагогических работников являются:

1) **принцип научности** – предполагает применение научно-обоснованных методик и технологий в сфере наставничества педагогических работников;

2) **принцип системности и стратегической целостности** – предполагает разработку и реализацию практик наставничества с максимальным охватом всех необходимых компонентов системы образования на федеральном, региональном, муниципальном уровнях и уровне образовательной организации;

3) **принцип легитимности** подразумевает соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации, региональной нормативно-правовой базе;

4) **принцип обеспечения суверенных прав личности** предполагает приоритет интересов личности и личностного развития педагога в процессе его профессионального и социального развития, честность и открытость взаимоотношений, уважение к личности наставляемого и наставника;

5) **принцип добровольности, свободы выбора, учета многофакторности** в определении и совместной деятельности наставника и наставляемого;

6) **принцип аксиологичности** подразумевает формирование у наставляемого и наставника ценностных отношений к профессиональной деятельности, уважения к личности, государству и окружающей среде, общечеловеческим ценностям;

7) **принцип личной ответственности** предполагает ответственное поведение всех субъектов наставнической деятельности – куратора, наставника, наставляемого и пр. к внедрению практик наставничества, его результатам, выбору коммуникативных стратегий и механизмов наставничества;

8) **принцип индивидуализации и персонализации** наставниче-

ства направлен на сохранение индивидуальных приоритетов в создании для наставляемого индивидуальной траектории развития;

9) **принцип равенства признает**, что наставничество реализуется людьми, имеющими равный социальный статус педагога с соответствующей системой прав, обязанностей, ответственности, независимо от ролевой позиции в системе наставничества.

2.8 Участие в системе наставничества не должно наносить ущерба образовательному процессу образовательной организации. Решение об освобождении наставника и наставляемого от выполнения должностных обязанностей для участия в мероприятиях плана реализации персонализированной программы наставничества принимает руководитель образовательной организации в исключительных случаях при условии обеспечения непрерывности образовательного процесса в образовательной организации и замены их отсутствия.

3. Цель и задачи системы наставничества.

3.1. Цель системы наставничества педагогических работников в образовательной организации – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в образовательной организации, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

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;
- 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 основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

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

4.3. Координатор и куратор 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 и 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.

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 создание 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 программа наставничества рассматриваются формы наставничества(Например :»Ученик- ученик», «Учитель –учитель», «Учитель-ученик» и т.д.

5.2. Представление программ наставничества по формам на педагогическом 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 проведении 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 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 мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника.

- знать требования законодательства в сфере образования , ведомственных нормативных актов, Устава МКОУ «СОШ № 3», 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 программы, программ школы наставничества.
- Получить психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных , региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования , ведомственных нормативных актов , Устава МКОУ «СОШ № 3», определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнить 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 на школьном уровне.
- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства.
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами « Лучший наставник»
- Благодарственные письма.
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений , касающихся развития школы.

12. Документы регламентирующие наставничество.

- Положение о наставничестве МКОУ «СОШ № 3»
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества
- Целевая модель наставничества
- «Дорожная карта» внедрения системы наставничества в МКОУ «СОШ № 3»
- Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения целевой

модели наставничества МКОУ «СОШ 3»

- Приказ « Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»
- Приказ « О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»