**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**«БАНИЩАНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**Льговского района Курской области

307724 с.Банищи

Тел. 8(47140)97-2-32

Е- mail: [banishischool@yandex.ru](mailto:banishischool@yandex.ru)

«Утверждаю» Принято

Приказ № 9 педагогическим советом

от « 15 » 01.2021 г. Протокол № 4

Директор школы \_\_\_\_\_\_\_/Сиволина Л.А./ от « 15 » 01. 2021 г.

**Положение о наставничестве в МБОУ «Банищанская СОШ»**

**Льговского района Курской области**

## Общие положения

* 1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Банищанская 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 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.

## 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 по курируемому направлению, за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
  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.).

## 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.
  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;
* 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.

## Организационные основы наставничества

* 1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
  2. Руководство деятельностью наставничества осуществляют кураторы, назначенные приказом директора школы из числа заместителей директора школы по учебно-воспитательной и воспитательной работе.
  3. Реализация наставнической программы происходит через работу кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
  4. 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.
  5. 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.

 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.

## Реализация целевой модели наставничества

* 1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы, в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель».
  2. Представление программ наставничества по формам на сайте школы.
  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.

 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

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

## 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.

## Обязанности наставника

* 1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Банищанская СОШ», определяющих права и обязанности.
  2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
  3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
  4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
  5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
  6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
  7. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
  8. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
  9. 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. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

## Права наставника

* 1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
  2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
  3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
  4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
  5. Получать психологическое сопровождение.
  6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## Обязанности наставляемого

* 1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Банищанская СОШ», определяющих права и обязанности.
  2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
  3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

## Права наставляемого

* 1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
  2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
  3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
  4. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
  5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## Механизмы мотивации и поощрения наставников

* 1. Мероприятия по популяризации роли наставника.
  2. Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на

школьном уровне.

* 1. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
  2. Проведение конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".
  3. Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
  4. Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
  5. Доска почета «Лучшие наставники».
  6. Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
  7. Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
  8. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

## Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

* Положение о наставничестве в МБОУ «Банищанская СОШ»;
* Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
* Целевая модель наставничества в МБОУ «Банищанская СОШ».
* Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «Банищанская СОШ».
* Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;
* Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».