муниципальное общеобразовательное учреждение «Домозеровская школа»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЯТОна педагогическом совете протокол от 30.08.2020 № 12 | Согласовано на Совете школыпротокол от 29.08.2020№ 1 | УТВЕРЖДЕНО Приказом директора МОУ «Домозеровская школа»от 01.09.2020 г. № 89 |

ПОЛОЖЕНИЕ

О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МОУ «Домозеровская школа» в 2020 -2024 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МОУ «Домозеровская школа» (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 МОУ «Домозеровская школа» (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. Куратор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2.8. 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

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 МОУ «Домозеровская школа».

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;

 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.

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. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.4. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.5. 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.

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, 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 и т.д.

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 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 .

5.3. 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 наставнич ества 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 МОУ «Домозеровская школа», 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.

 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 «Домозеровская школа», 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 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.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

 Положение о наставничестве в МОУ «Домозеровская школа»;

 Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

 целевая модель наставничества в МОУ «Домозеровская школа»; .

 Дорожная карта внедрения системы наставничества в МОУ «Домозеровская школа»; .

 Приказ о назначение куратора внедрения Целевой модели наставничества МОУ «Домозеровская школа»;.