**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение**

**Катынская средняя школа**

**Смоленского района Смоленской области**

|  |  |
| --- | --- |
| «Рассмотрено» на педагогическом совете (протокол № 1 от 31.08.2023 г) | «Утверждаю» Директор МБОУ Катынская СШ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Д. ВоробьеваПриложение к приказу № 246-оот 06.06.2021 г. |

**Положение о наставничестве на 2023-2024 учебный год**

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ Катынской СШ (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 МБОУ Катынской СШ (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. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
	7. **Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
	8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
	9. 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, 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 МБОУ Катынской СШ.
	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
	1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
	2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно – воспитательной работе.
	3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
	4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
	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.
	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.
	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, ит.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.
1. **Реализация целевой модели наставничества.**
	1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества. (Например, «Ученик – ученик»,

«Учитель – учитель», «Учитель– ученик» и тд)

* 1. Представление программ наставничества по формам на(Например, ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете).
	2. 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.

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.

* 1. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
		+ оценка качества процесса реализации программы наставничества;
		+ оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
	2. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
	3. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
	4. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.
1. Обязанности наставника:
* 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 индивидуальног овидения.
* 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.
1. Обязанности наставляемого:
* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Катынской СШ, 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 конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник+".
* Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
* Создание на 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.