

**Положение**

## о внедрении целевой модели наставничества

## в МБОУ Критовская СОШ

1. **Общие положения**
	1. Нормативными основаниями для внедрения региональной целевой модели наставничества в Красноярском крае являются:

- Указ Президента РФ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07.05.2018 № 204;

- Указ Президента РФ «Об учреждении знака отличия «За наставничество» от 02.03.2018 № 94;

- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 года № 16);

- Национальный проект «Образование», утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2018 № 1288 «Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации»:

- федеральный проект «Учитель будущего»;

- федеральный проект «Современная школа»;

- федеральный проект «Успех каждого ребенка»;

- федеральный проект «Молодые профессионалы»;

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным образовательным программам и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- Распоряжение Министерства просвещения РФ от 17.12.2019 № Р-140 «Об утверждении методических рекомендаций по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и центров оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в рамках региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;

- Распоряжение Правительства Красноярского края от 04.07.2019 № 459-р;

- региональный проект Красноярского края «Успех каждого ребёнка», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

- региональный проект Красноярского края «Современная школа», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

- региональный проект Красноярского края «Молодые профессионалы», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

- региональный проект Красноярского края «Учитель будущего», утвержденный первым заместителем Губернатора Красноярского края – председателем Правительства Красноярского края Ю.А. Лапшиным 11.12.2018;

- Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, на территории Красноярского края.

* 1. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.
1. **Основные понятия и термины**
	1. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, мета компетенций 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, направленных 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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
	6. Куратор – сотрудник школы, осуществляющий 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.).

**З. Цели и задачи наставничества**

* 1. Целью внедрения Целевой модели наставничества является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, самоопределения, социализации и профессиональной ориентации, необходимых для успешной самореализации всех обучающихся в возрасте от 10 лет системы общего, дополнительного и профессионального образования, профессионального роста педагогических работников (далее - педагогов) разных уровней образования, а также закрепления молодых специалистов в системе образования, проживающих на территории Красноярского края.
	2. Основными задачами наставничества являются:

- улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования (далее - образовательные организации) в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого и инклюзивного сообщества внутри и вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

1. **Организационные основы наставничества**
	1. Наставничество организуется на основании приказа. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора по учебной или воспитательной работе.
	2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора. Реализация происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
	3. 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 направления наставничества.
	4. Наставляемыми могут быть обучающиеся МБОУ Критовской СОШ в возрасте от 10 до 17 (19) лет:

- 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, отстраненные от коллектива.

* 1. Наставляемыми могут быть педагоги МБОУ Критовской СОШ:

- молодые специалисты;

- находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте ра боты;

- желающие овладеть современными программами, цифро выми 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 наставников и наставляемых в целевой модели наставничества 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 планами работы по наставничеству.
	5. Формирование наставнических пар, групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.
	6. С наставниками, приглашенными из внешней среды, со ставляется 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 следующие формы наставничества: «Учитель – ученик», «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик», «Студент – ученик».
	2. Представление программ наставничества проходит 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) встречи наставника и наставляемого.

- Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым.

- Регулярные встречи наставника и наставляемого.

- Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

* 1. Реализация целевой модели наставничества осуществля ется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи-планирования.
	2. Внедрение Целевой модели наставничества в школе осуществляется за счет средств образовательных организаций. Возможно использование ресурсов партнеров программ наставничества, предприятий - участников программы, региональных некоммерческих организаций, коммерческих организаций, осуществляющих реализацию программ корпоративной социальной ответственности, и индивидуальных предпринимателей - филантропов.
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 наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемого плана. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и ито говый.
1. **Обязанности наставника**
	1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.
	2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
	3. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее.
	4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязы вать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимули ровать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
	5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
	6. Подводить итоги наставнической программы с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.
2. **Права наставника**
	1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
	2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
	3. Проходить обучение с использованием федеральных программ.
	4. Получать психологическое сопровождение. Участвовать
	в школьных, городских, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
3. **Обязанности наставляемого**
	1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих права и обязанности.
	2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества.
4. **Права наставляемого**
	1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
	2. Участвовать в школьных, районных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
	3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.
5. **Механизмы мотивации и поощрения наставников**
	1. Мероприятия по популяризации роли наставника: организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном, районном уровне.
	2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
	3. Создание на школьном сайте специальной рубрики: «Наши наставники»; методической копилки с программами наставничества; доска почета «Лучшие наставники».
	4. Награждение школьными и муниципальными грамотами «Лучший наставник»; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.
	5. Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы и района.
6. **Документы, регламентирующие наставничество**
	1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- приказ Министерства образования и науки Красноярского края о внедрении целевой модели наставничества;

- целевая модель наставничества в образовательной организации;

- дорожная карта внедрения системы наставничества в образовательной организации;

- приказ о назначении куратора внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации;

- приказ об организации «Школы наставников» с утверждением плана работы и графиков обучения наставников;

- приказ «Об утверждении наставнических пар, групп»;

- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»;

- протокол заседаний педагогического, методического совета, методических объединений, на которых рассматривались вопросы наставничества.