

**Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Прогимназия» сельского поселения Атажукино**

Согласовано на Управляющем совете Протокол №1 от «31» 08 2022г.	Принято на Педагогическом совете Протокол №1 от «31» 08 2022г.	Утверждено приказом № 83 от «31» 08 2022г.
--	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МКОУ «Прогимназия» с.п.Атажукино**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МКОУ «Прогимназия» с.п.Атажукино(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. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

**II. Основная часть**

2.1. Основные понятия и термины

2.1.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

2.1.2. 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.

2.1.3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.1.4. 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.

2.1.5. 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.

2.1.6. Куратор - сотрудник Учреждения, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

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

2.1.8. Благодарный выпускник - выпускник Учреждения, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, организует стажировки и т.д.).

## **2.2. Цели и задачи наставничества**

2.2.1. Целью наставничества 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 МКОУ «Прогимназия» с.п.Атажукино.

2.2.2. Основными задачами 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;
- 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.

## **2.3. Организационные основы наставничества**

2.3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора.

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

2.3.3. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора.

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

2.3.5.Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами Учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов, обучающихся - будущих участников программы.

2.3.6.Наставляемым могут быть обучающиеся:

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
- с ограниченными возможностями здоровья;
- попавшие в трудную жизненную ситуацию;
- имеющие проблемы с поведением;
- не принимающие участие в жизни Учреждения, отстраненных от коллектива.

2.3.7.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.

2.3.8.Наставниками могут быть:

- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся - активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего Учреждения;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

2.3.9.База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей Учреждения в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).

2.3.10.Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

2.3.11.Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

2.3.12.Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора.

2.3.13.С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

**2.4.Реализация целевой модели наставничества.**

2.4.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Учреждения в целевой модели наставничества рассматриваются две формы наставничества: «Учитель - учитель», «Учитель - ученик».

2.4.2. Представление программ наставничества в форме «Учитель - учитель», «Учитель - ученик» на педагогическом совете и родительском совете.

2.4.3. 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.

## **2.5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.**

2.5.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

2.5.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

2.5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

2.5.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

2.5.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

## **2.6. Обязанности наставника:**

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Учреждения, 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 Учреждении, 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.

## **2.7.Права наставника:**

2.7.1.Вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

2.7.2.Защищать профессиональную честь и достоинство.

2.7.3.Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

2.7.4.Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.

2.7.5.Получать психологическое сопровождение.

2.7.6.Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

## **2.8.Обязанности наставляемого:**

2.8.1.Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Учреждения, определяющих права и обязанности.

2.8.2.Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

2.8.3.Выполнять этапы реализации программы наставничества.

## **2.9.Права наставляемого:**

2.9.1.Вносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

2.9.2.Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.

2.9.3.Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

2.9.4.Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

2.9.5.Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

## **2.10.Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

2.10.1.Мероприятия по популяризации роли наставника.

Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на уровне Учреждения.

2.10.2.Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

2.10.3.Создание специальной рубрики «Наши наставники» на сайте Учреждения.

2.10.4.Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.

2.10.5.Благодарственные письма родителя наставников из числа обучающихся.

2.10.6.Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития Учреждения.

## **2.11.Документы, регламентирующие наставничество**

2.11.1.К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве;
- Приказ директора о внедрении целевой модели наставничества;
- Целевая модель наставничества;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества;
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп.

### **III.Заключительные положения**

3.1.Настоящее Положение подлежит обязательному согласованию с участниками образовательного процесса Учреждения.

3.2.Положение вступает в силу с даты его утверждения директором Учреждения и является обязательным для соблюдения всеми участниками учебно - воспитательного процесса Учреждения.

3.3.Положение утрачивает силу в случае принятия нового Положения о порядке разработки и принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы, регулирующие образовательные отношения.

3.4.Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, подлежат урегулированию в соответствии с действующим законодательством РФ, Уставом Учреждения и иными локальными актами.

