

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете

МОУ СОШ № 4 г. Буденновск
(наименование общеобразовательной организации)Протокол № 1 от 30 . 08 . 2023 г.**УТВЕРЖДЕНО:**Директор Абрамова Н. Е.МОУ СОШ № 4 г. Буденновск
(наименование общеобразовательной организации)подпись Абрамова Н. Е. расшифровка подписи
Приказ № 104/068-18 от 01 . 09 . 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ в МОУ СОШ №4 г. Буденновск

1.Общеположения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МОУ СОШ №4 г. Буденновск (далее положение)разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г.№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 программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

1.2.Целевая многофункциональная модель наставничества МОУ СОШ №4 г. Буденновск (далее школа),осуществляющей 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, иницирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в образовательной организации 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 в МОУ СОШ №4 г. Буденновск.

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. Наставничество в МОУ СОШ №4 г. Буденновск 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 базы наставников наставляемых осуществляется директором школы, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами школы, располагающим и 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 образовательной организации;
 - 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 образовательной организации 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 наставника и наставляемый определяют самостоятельно при проведении 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 наставничества и/или отдельных ее элементах.

6.2 Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества 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 СОШ №4 г. Буденновск, 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 противоречия.
- Ненавязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и бодрит 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, сформирование 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 СОШ №4 г. Буденновск, 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 в МОУ СОШ №4 г. Буденновск.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- Положение о наставничестве в МОУ СОШ №4 г. Буденновск;
- Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

- Целевая многофункциональная модель наставничества в МОУ СОШ №4 г. Буденновск;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МОУ СОШ №4 г. Буденновск;
- Приказ о назначении куратора внедрения модели наставничества в МОУ СОШ №4 г. Буденновск;
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников;
- Приказ «Об утверждении наставнических пар/групп»;
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации модели наставничества.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы педагога-наставника

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4 города Буденновска Буденновского муниципального округа»

МОУ СОШ № 4 г. Буденновск

(указывается наименование общеобразовательного учреждения)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы с _____ по _____. (указывается период работы)

Направление наставничества	Критерии эффективности труда	Шкала оценивания	Оценка педагога
1.Учитель-предметник (наставник) «Учитель-ученик»	Сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету	1	
	Положительная динамика значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету.	2	
	Положительная динамика значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся, а также соответствие результатов оценочных процедур среднему баллу по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому учителем предмету (ВСОКО, ВПР, ГИА)	3	
	Результативное участие обучающихся под руководством учителя в конкурсах, олимпиадах, фестивалях и пр. по преподаваемому предмету	1-3	
	Максимально возможное количество баллов	9	
2.Учитель-учитель (наставник) Результативное сопровождение профессиональной деятельности наставляемого (приказ наставничестве)	Организация деятельности: обсуждение посещенных занятий (не менее 1 раза в неделю), проведение консультаций (наличие заполненных чек-листов, журнала консультаций)	3	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций с наставляемыми педагогами, установление прочных профессиональных связей между наставляемыми (результаты наблюдений, бесед с наставляемыми, анкетирования, совместных методических продуктов)	3	

	Положительные результаты деятельности наставляемых: уровня учебных достижений обучающихся по итогам сравнения отчетных периодов по преподаваемому наставляемыми предметам, выступления, публикации по обобщению педагогического опыта, участие в профессиональных конкурсах).	1-3	
	Максимально возможное количество баллов	9	

Оценочный лист составлен в 1 экземпляре

Учитель _____
подпись _____ расшифровка подписи _____

Общее количество баллов (самооценка)

Общее количество баллов (комиссия)

Члены экспертной комиссии:

_____ Н.П. Ахромеева
_____ И.В. Житкова
_____ Е.В. Антонец
_____ Г.И. Перкун
_____ И.Б. Панченко
_____ И.Р.Удовиченко
_____ Е.А. Водынчарова
_____ Л.Н. Мукабенова
_____ Н.В. Пенчукова
_____ О.Ю. Чеботарёва

Председатель комиссии

Е.В. Кудинова

« ___ » _____

С результатами ознакомлен: _____
подпись _____ расшифровка подписи _____