Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа пгт Зарубино

Хасанского муниципального округа»

Принято Утверждаю

на педагогическом совете Директор МБОУ СОШ пгт Зарубино

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Николаева Е.Ф.

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа пгт Зарубино» разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

• Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

• Письма Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»;

* Устав МБОУ СОШ пгт Зарубино и определяет порядок организации наставничества для внедрения практико-ориентированных и гибких образовательных технологий в МБОУ СОШ пгт Зарубино

1.2. Настоящее Положение:

- определяет цель и задачи наставничества в соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества (далее – Целевая модель);

- устанавливает порядок организации наставнической деятельности;

- определяет права и обязанности ее участников;

- определяет требования, предъявляемые к наставникам;

- устанавливает способы мотивации наставников и кураторов;

- определяет требования к проведению мониторинга и оценки качества процесса реализации наставничества в образовательной организации и его эффективности.

1.3. Участниками программы наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино являются:

• наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного результата, личностного, профессионального, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого;

• наставляемый (лицо, в отношении которого осуществляется наставничество) – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

• руководитель МБОУ СОШ пгт Зарубино;

• куратор наставнической деятельности в МБОУ СОШ пгт Зарубино – сотрудник образовательной организации, который отвечает за внедрение и организацию программы;

* родители (законные представители) обучающихся;

• выпускники МБОУ СОШ пгт Зарубино;

• участники бизнес-сообщества, в том числе – работодатели, представители образовательных организаций, представители региональной власти и органов местного самоуправления и другие субъекты и организации, которые заинтересованы в реализации программ наставничества.

**2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА, ФУНКЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

2.1. Целью наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 лет, а также оказание помощи педагогическим работникам (далее — педагоги) МБОУ СОШ пгт Зарубино в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

 Задачами наставничества являются:

- улучшение показателей в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах деятельности;

- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, содействие его профессиональной ориентации;

- раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала обучающихся, поддержка формирования и реализации их индивидуальной образовательной траектории;

- обучение наставляемых эффективным формам и методам индивидуального развития и работы в коллективе;

- формирование у наставляемых способности самостоятельно преодолевать трудности, возникающие в образовательной, социокультурной и других сферах, а также при выполнении должностных обязанностей;

- ускорение процесса профессионального становления и развития педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности, повышать свой профессиональный уровень;

- сокращение периода профессиональной и социальной адаптации педагогов при приеме на работу, закрепление педагогических кадров в МБОУ СОШ пгт Зарубино и создание благоприятных условий для их профессионального и должностного развития;

- создание условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности, участвующего в наставнической деятельности;

- выработка у участников системы наставничества высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, ответственности, дисциплинированности, инициативности, сознательного отношения к индивидуальному развитию;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МБОУ СОШ пгт Зарубино, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

2.2. Внедрение целевой модели наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино предполагает осуществление следующих функций:

- реализация мероприятий «Дорожной карты» внедрения целевой модели наставничества;

- ежегодная разработка, утверждение и реализация Программ наставничества;

- назначение куратора, ответственного за организацию внедрения Целевой модели в ОО;

- привлечение наставников, обучение, мотивация и контроль за их деятельностью;

- инфраструктурное (в том числе – материально-техническое, информационно-методическое) обеспечение наставничества;

- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в наставнической деятельности МБОУ СОШ пгт Зарубино;

- предоставление данных по итогам мониторинга и оценки качества Программы наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино, показателей эффективности наставнической деятельности в Управление образования УГО;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности наставничества;

- обеспечение формирования баз данных и лучших практик наставнической деятельности в МБОУ СОШ пгт Зарубино;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

**3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

3.1. Наставническая деятельность осуществляется на основании настоящего Положения, «Дорожной карты» внедрения Целевой модели и Программы наставничества МБОУ СОШ пгт Зарубино.

Программа наставничества разрабатывается куратором (с участием наставников) и включает в себя:

- реализуемые в МБОУ СОШ пгт Зарубино формы наставничества («ученик-ученик»; «учитель-учитель»; «учитель-ученик») с учетом вариаций ролевых моделей по каждой форме;

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника (далее – индивидуальные планы) по каждой форме наставничества, на основе которых наставнические пары (наставляемый с наставником) разрабатывают свои индивидуальные планы с учетом выбранной ролевой модели.

3.2. Ответственность за организацию и результаты наставнической деятельности несут руководитель МБОУ СОШ пгт Зарубино, куратор наставнической деятельности и наставники в рамках возложенных на них обязанностей по осуществлению наставничества в школе.

3.3. Наставничество устанавливается в отношении нуждающихся в нем лиц, испытывающих потребность в развитии/освоении новых мета-компетенций и/или профессиональных компетенций.

Наставничество устанавливается для следующих категорий участников образовательного процесса:

• обучающиеся в возрасте от 10 лет, изъявившие желание в назначении наставника;

• педагогические работники, вновь принятые на работу в МБОУ СОШ пгт Зарубино;

• педагогические работники, изъявившие желание в назначении наставника.

3.4. Наставниками могут быть:

• учащиеся;

• выпускники;

• родители (законные представители) обучающихся;

• педагоги и иные должностные лица образовательной организации;

3.5. Назначение наставников происходит на добровольной основе

3.6. Наставник одновременно может осуществлять мероприятия наставнической деятельности в отношении не более двух наставляемых, исключение – групповые формы работы (обучающие, коммуникативные и иные мероприятия), по согласованию с наставником и наставляемыми.

3.7. Длительность и сроки наставничества устанавливаются индивидуально для каждой наставнической пары (но не более одного календарного года) в зависимости от планируемых результатов, сформулированных в индивидуальном плане по итогам анализа потребности в развитии наставляемого.

В случае быстрого и успешного освоения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, необходимых компетенций, наставничество по согласованию с наставником и куратором может быть завершено досрочно.

Срок наставничества может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

 3.8. Замена наставника производится приказом руководителя МБОУ СОШ пгт Зарубино, основанием могут выступать следующие обстоятельства:

- прекращение наставником трудовых отношений с МБОУ СОШ пгт Зарубино;

- психологическая несовместимость наставника и наставляемого;

- систематическое неисполнение наставником своих обязанностей;

- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;

- обоснованная просьба наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

При замене наставника период наставничества не меняется.

3.9. Этапы наставнической деятельности в МБОУ СОШ пгт Зарубино осуществляются в соответствии с «Дорожной картой» внедрения программы наставничества и включают в себя семь этапов:

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества;

Этап 2. Формирование базы наставляемых;

Этап 3. Формирование базы наставников;

Этап 4. Отбор/выдвижение наставников;

Этап 5. Формирование наставнических пар/групп;

Этап 6. Организация и осуществление работы наставнических пар/групп;

Этап 7. Завершение внедрения программы наставничества.

3.10. На первом этапе происходит подготовка условий для запуска наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино, включающая в себя информирование потенциальных участников наставнической деятельности, определение заинтересованных аудиторий, сбор и обработку предварительных запросов наставляемых, определение форм, ролевых моделей наставничества на ближайший год, исходя из потребностей образовательной организации, заключение партнерских соглашений с организациями – социальными партнерами, участвующими в реализации программ наставничества МБОУ СОШ пгт Зарубино.

 3.11. На втором этапе составляется перечень лиц, желающих иметь наставников, и формируется база данных наставляемых.

На данном этапе собираются:

• согласия на обработку персональных данных от тех участников программы наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино, которые еще не давали такого согласия;

• согласия на участие в программе наставничества от будущих участников наставнической деятельности и их родителей (законных представителей), если участники – несовершеннолетние.

3.12. На третьем этапе проводится организационная работа по формированию базы данных наставников с ориентацией на критерии отбора/выдвижения наставников

3.13. По итогам четвертого этапа формируется и утверждается база данных наставников, прошедших выдвижение или предварительный отбор.

Выдвижение наставника/ков и куратора может осуществляться как администрацией, так и коллективом сотрудников. В первом случае составляется проект приказа МБОУ СОШ пгт Зарубино с приложением листа согласования, направляемый потенциальным наставникам и куратору для ознакомления и согласования. Во втором случае приказ издается на основании представления коллектива сотрудников (инициативной группы комиссии, совета МБОУ СОШ пгт Зарубино, родительского комитета и др.), составленного в произвольной форме на имя руководителя ОО.

 3.14. В рамках пятого этапа происходит формирование наставнических пар (групп) и разработка индивидуальных планов. По итогам осуществления данного этапа приказом руководителя МБОУ СОШ пгт Зарубино утверждается Программа наставничества на текущий учебный год.

При необходимости организовываются мероприятия по развитию наставников в формате «Школы наставников», которые включаются в Программу наставничества.

3.15. На шестом этапе проводится текущая работа куратора, наставников и наставляемых по осуществлению мероприятий программы наставничества.

3.16. Седьмой этап включает в себя подведение итогов, проведение итоговых мероприятий, награждение эффективных участников наставнической деятельности.

**4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ КУРАТОРА**

4.1. На куратора возлагаются следующие обязанности:

- формирование и актуализация базы наставников и наставляемых;

- разработка проекта ежегодной программы наставничества МБОУ СОШ пгт Зарубино;

- организация и контроль мероприятий в рамках утвержденной программы наставничества;

- подготовка проектов документов, сопровождающих наставническую деятельность, и представление их на утверждение руководителю МБОУ СОШ пгт Зарубино;

- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;

- мониторинг и оценка качества программы наставничества;

- оценка соответствия условий организации программ наставничества требованиям и принципам целевой модели на основе анкеты куратора;

- своевременный сбор данных по оценке эффективности внедрения целевой модели по запросам Управления образования;

- получение обратной связи от участников программы наставничества и иных причастных к ее реализации лиц (через опросы, анкетирование), обработка полученных результатов;

 - анализ, обобщение положительного опыта осуществления наставнической деятельности в МБОУ СОШ пгт Зарубино и участие в его распространении.

4.2. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные планы развития, заявления, представления, анкеты) и информацию (для осуществления мониторинга и оценки) от участников наставнической деятельности;

- организовать сбор данных о наставляемых через доступные источники (родители, классные руководители, педагоги-психологи, профориентационные тесты и др.);

- вносить предложения по изменениям и дополнениям в документы МБОУ СОШ пгт Зарубино, сопровождающие наставническую деятельность;

- инициировать мероприятия в рамках организации наставнической деятельности в МБОУ СОШ пгт Зарубино;

- принимать участие во встречах наставников с наставляемыми;

- вносить на рассмотрение руководству МБОУ СОШ пгт Зарубино предложения о поощрении участников наставнической деятельности; организации взаимодействия наставнических пар;

- на поощрение при выполнении показателей эффективности наставничества и высокого качества Программ наставничества.

**5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА**

5.1. Наставник обязан:

• помогать разрабатывать индивидуальный план развития наставляемого, своевременно и оперативно вносить в него коррективы, контролировать его выполнение, оценивать фактический результат осуществления запланированных мероприятий;

• в соответствии с программой наставничества лично встречаться с наставляемым для осуществления мероприятий, контроля степени их выполнения, обсуждения и (при необходимости) коррекции индивидуального плана развития, выбора методов наставнической деятельности;

• выявлять и совместно устранять допущенные ошибки в деятельности наставляемого в рамках мероприятий индивидуального плана развития;

• передавать наставляемому накопленный опыт, обучать наиболее рациональным приемам и современным методам работы или поведения, в том числе оказывать наставляемому помощь по принятию правильных решений в нестандартных ситуациях;

• своевременно реагировать на проявления недисциплинированности наставляемого;

• личным примером развивать положительные качества наставляемого, при необходимости корректировать его поведение;

• принимать участие в мероприятиях, организуемых для наставников в МБОУ СОШ пгт Зарубино, в том числе в рамках «Школы наставников».

5.2. Наставник имеет право:

• привлекать наставляемого к участию в мероприятиях, связанных с реализацией программы наставничества;

• участвовать в обсуждении вопросов, связанных с наставничеством в МБОУ СОШ пгт Зарубино, в том числе с деятельностью наставляемого;

• выбирать формы и методы контроля деятельности наставляемого и своевременности выполнения заданий, проектов, определенных индивидуальным планом развития;

• требовать выполнения наставляемым индивидуального плана развития;

• в составе комиссий принимать участие в аттестации наставляемого (для формы наставничества «учитель – учитель») и иных оценочных или конкурсных мероприятиях;

 • принимать участие в оценке качества программы наставничества;

• обращаться к куратору с предложениями по внесению изменений и дополнений в документацию и инструменты осуществления программы наставничества; за организационно-методической поддержкой;

• обращаться к руководителю МБОУ СОШ пгт Зарубино с мотивированным заявлением о сложении обязанностей наставника по причинам личного характера или успешного выполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, мероприятий индивидуального плана развития.

**6. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВЛЯЕМОГО**

6.1. Наставляемый обязан:

- выполнять задания, определенные в индивидуальном плане развития, в установленные сроки и периодически обсуждать с наставником вопросы, связанные с выполнением индивидуального плана развития;

- совместно с наставником развивать дефицитные компетенции, выявлять и устранять допущенные ошибки;

- выполнять указания и рекомендации наставника, связанные с выполнением индивидуального плана развития, учиться у него практическому решению поставленных задач, формировать поведенческие навыки;

- отчитываться перед наставником в части выполнения касающихся его мероприятий индивидуального плана развития;

- сообщать наставнику о трудностях, возникших в связи с исполнением определенных пунктов индивидуального плана развития;

- проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение к учебе и всем видам деятельности в рамках наставничества;

- принимать участие в мероприятиях, организованных для лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, в соответствии с программой наставничества МБОУ СОШ пгт Зарубино.

6.2. Наставляемый имеет право:

- пользоваться имеющейся в МБОУ СОШ пгт Зарубино нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами, обеспечивающими реализацию индивидуального плана развития;

- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по вопросам, связанным с наставничеством; запрашивать интересующую информацию;

- принимать участие в оценке качества программы наставничества;

- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с соответствующим ходатайством о его замене к куратору наставнической деятельности в МБОУ СОШ пгт Зарубино.

**7. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РЕАЛИЗАЦИИ**

7.1. Оценка качества процесса реализации Программ наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино направлена на:

- изучение (оценку) качества реализованных в МБОУ СОШ пгт Зарубино Программ наставничества, их сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар/групп «наставник-наставляемый» посредством проведения куратором SWOT – анализа;

- выявление соответствия условий организации Программ наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино требованиям и принципам Целевой модели;

7.2. Оценка эффективности внедрения Целевой модели осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие (не позднее 30 сентября и 30 марта ежегодно).

Оценка реализации Программ наставничества также осуществляется на основе анкет удовлетворенности наставников и наставляемых организацией наставнической деятельности в МБОУ СОШ пгт Зарубино.

7.3. В целях обеспечения открытости реализации Целевой модели в МБОУ СОШ пгт Зарубино на сайте МБОУ СОШ пгт Зарубино размещается и своевременно обновляется следующая информация:

- реестр наставников;

- портфолио наставников;

- перечень социальных партнеров, участвующих в реализации Программы наставничества ОО;

- анонсы мероприятий, проводимых в рамках внедрения Целевой модели и др.

**8. МОТИВЦИЯ УЧАСТНИКОВ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

 8.1. Участники системы наставничества в МБОУ СОШ пгт Зарубино, показавшие высокие результаты, могут быть представлены решением руководителя школы к следующим видам поощрений:

- публичное признание значимости их работы – объявление благодарности, награждение почетной грамотой и др.;

- размещение информации (например, фотографий, документов о поощрении, документов о достижениях наставляемых и др.) на сайте и страницах школы в социальных сетях;

- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

8.2. Результаты наставнической деятельности могут учитываться при проведении аттестации педагогов-наставников, а также при определении стимулирующих выплат МБОУ СОШ пгт Зарубино.

8.3. Руководство МБОУ СОШ пгт Зарубино вправе применять иные методы нематериальной и материальной мотивации с целью развития и пропаганды института наставничества и повышения его эффективности.

**9. ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО**

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;

- 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.

|  |
| --- |
| **ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ** |
|

|  |  |
| --- | --- |
| logo.png | **ПОДЛИННОСТЬ ДОКУМЕНТА НЕ ПОДТВЕРЖДЕНА.ПРОВЕРЕНО В ПРОГРАММЕ КРИПТОАРМ.** |

 |
| **ПОДПИСЬ**  |
|

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Общий статус подписи:**  | Подписи математически корректны, но нет полного доверия к одному или нескольким сертификатам подписи |
| **Сертификат:**  | 00F5F6661CFC6808A0A39CADA58284C195 |
| **Владелец:**  | Николаева Елена Фармановна, Николаева, Елена Фармановна, certmgr@list.ru, 253101564197, 04376178570, МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА ПГТ ЗАРУБИНО ХАСАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА", Директор, Приморский край, RU |
| **Издатель:**  | Казначейство России, Казначейство России, RU, г. Москва, Большой Златоустинский переулок, д. 6, строение 1, 1047797019830, 7710568760, 77 Москва, uc\_fk@roskazna.ru |
| **Срок действия:**  | Действителен с: 10.04.2024 14:35:57 UTC+10Действителен до: 04.07.2025 14:35:57 UTC+10 |
| **Дата и время создания ЭП:**  | 03.12.2024 15:50:31 UTC+10 |

 |