Приложение №1

к приказу управления образования

Зимовниковского района

 от 12.04.2022 № 78-ОД

**Положение о муниципальной системе наставничества**

**в общеобразовательных организациях**

**Зимовниковского района**

**1 .Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (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 24.12.2019 № 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» и Постановления министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022 №7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка».

1.3. Настоящее Положение устанавливает единые требования к разработке и внедрению целевой модели(программы) наставничества, позволяет выработать единые требования к организации и использованию технологии наставничества, устанавливать правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. Образовательная организация признается реализующей систему наставничества при наличии документов, утверждающих положение о системе наставничества в образовательной организации.

1.5. Настоящее Положение обязательно для применения всеми руководящими и педагогическими работниками образовательных организаций Зимовниковского района, реализующих муниципальную Целевую программу.

**2.Основные понятия и термины наставничества**

2.1. Наставничество - форма обеспечения профессионального становления, развития, адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

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

2.3.Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая профессиональные или личностные затруднения. Наставляемый является активным субъектом непрерывного личностного и профессионального роста.

2.4. Наставник - участник программы наставничества, имеющий позитивные результаты профессиональной деятельности, опыт в достижении и профессионального результата, способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития на основе его профессиональных затруднений, личностных затруднений обучающихся, обладающий опытом наставляемого, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

* 1. Куратор - сотрудник организации или социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонифицированной программы наставничества.

* 1. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
	2. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
	3. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это образовательная программа профессионального совершенствования педагогического работника или обучающегося (краткосрочная или долгосрочная), реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.
1. **Цели и задачи наставничества**
	1. Целью деятельности наставничества является координация организационной, информационно-аналитической и методической деятельности по внедрению целевой модели (программы) наставничества в образовательных организациях и реализации персонифицированных программ наставничества.
	2. Основными задачами наставничества являются:
* организация муниципальной системы методического сопровождения деятельности наставников и наставляемых;
* анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в муниципальную систему методического сопровождения;
* оказание содействия в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества;
* организация помощи в подборе и закреплении пар наставников и наставляемых;
* содействие в подготовке участников персонализированных программ наставничества в конкурсах профессионального мастерства, форумах, научно-практических конференциях, фестивалях.
* участие в мониторинговых и оценочных процедурах реализации и эффективности модели (программ) наставничества;
* участие в распространении опыта лучших систем поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
* формирование банка данных лучших практик педагогических работников.
1. **Организационные основы наставничества**

4.1 Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

4.2.Реализация программ наставничества происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.3.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.

4.4.Наставляемыми 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.

4.5.Наставляемыми могут быть педагоги: молодые специалисты; специалисты,

находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости; педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

4.6.Наставниками могут быть:

-обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;

-педагоги и(или) 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.

4.7. 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).

4.8. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

4.10. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству и осуществляется на добровольной основе.

4.12. 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 (программы) наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества, рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель-студент педагогического колледжа», «Работодатель-ученик». Представление программ наставничества на ученической конференции, педагогическом совете и попечительском совете.

5.2. 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.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи.

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:

1) оценка качества процесса реализации модели (программы) наставничества;

2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

**7. Обязанности наставника**

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. 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.

7.4. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого и указывать на риски и противоречия. Не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения. Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической модели(программы) с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

**8. Права наставника**

8.1. Вносить на рассмотрение методического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием программ различного уровня. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

**9. Права наставляемого**

9.1. Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

9.2. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

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

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

10.1. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность осуществлять выплаты работникам на основе нормативных правовых актов, договоров, соглашений, в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты за качество выполняемых работ.

 10.2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на общественный статус наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе:

10.3. Проведение муниципального этапа конкурса профессионального мастерства «Наставник года».

10.4. Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специального раздела на сайте управления образования, образовательной организации "Наставничество"; методической копилки с программами наставничества.

10.5. Награждение муниципальными грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

10.6. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития наставничества.

**11. Документы, регламентирующие деятельность по наставничеству**

 К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

11.1. приказ о разработке и внедрении Целевой программы наставничества, модели наставничества;

11.2. дорожная карта внедрения системы наставничества;

11.3. приказ о назначении кураторов для внедрения целевой модели наставничества в управлении образования, образовательных организациях;

11.4. протоколы заседаний методического совета, педагогического совета, районных методических объединений, творческих групп, на которых рассматривались вопросы наставничества.