

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №3 г. Алагира
(МБОУ СОШ №3 г. Алагира)

ПРИНЯТО:

на Педагогическом совете
МБОУ СОШ №3 г. Алагира

Протокол № 1 от 31.08.2023г.



УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ СОШ №3 г. Алагира

/ Бугулова Л.А./

Приказ № 148-ОД от 01.09.2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в МБОУ СОШ №3 г. Алагира**

1. Общие положения

Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №3 г. Алагира (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», во исполнение приказа Министерства образования и науки РСО-Алания от 14.12.2018г. № 1108 «Об утверждении проекта «Подготовка кадров для системы образования», во исполнение приказа Министерства образования и науки РСО-Алания от 14.03.2019 г. № 909 «Наставничество как инструмент профессионального роста молодого педагога» регионального проекта «Подготовка кадров для системы образования», во исполнение приказа Управления образования администрации Алагирского района от 19.09.2022 г. № 207 «О наставничестве в системе образования Алагирского района» с целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых специалистов.

1.1. Система наставничества МБОУ СОШ №3 г. Алагира (далее школа), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - система наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", «Подготовка кадров для системы образования» и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование".

1.2. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1. Основные понятия и термины

- 1.1. **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- 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.
- 1.3. **Программа наставничества** - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- 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.
- 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.
- 1.6. **Координатор** - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 1.7. **Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар в своей форме и реализацию наставнического цикла.
- 1.8. **Система наставничества** - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

2. Цели и задачи наставничества

- 2.1. Целью наставничества в школе 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, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.
- 2.2. Основными задачами школьного наставничества являются:
 - разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения системы наставничества;
 - 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 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.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе.
- 3.3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются приказом директора школы.
- 3.4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 3.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется заведующим филиалом, координатором, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов - будущих участников программы.
- 3.6. Наставляемыми могут быть педагоги:
 - впервые принятые педагоги (специалисты), не имеющие трудового стажа педагогической деятельности ОУ;
 - студенты выпускных курсов направления «Педагогическое образование», поступившими на работу в школу;
 - педагогические работники со стажем работы менее 5 лет.
- 3.7. Наставниками могут быть: наиболее подготовленные педагоги, обладающие высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющими опыт преподавательской, воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе образовательной организации.
- 3.8. 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).
- 3.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
- 3.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных данных от участников программы.
- 3.11. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
- 3.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
- 3.13. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

4. Реализация системы наставничества.

- 4.1. Для успешной реализации системы наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются форма наставничества: «Учитель – учитель».
- 4.2. Представление программ наставничества по форме на педагогическом совете.
- 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.
- 4.4. Реализация системы наставничества осуществляется в течение календарного года.
- 4.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при приведении встречи – планировании.

5. Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

- 5.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.
- 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.
- 5.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
- 5.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
- 5.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

6. Обязанности наставника:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ №3 г.Алагира, 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 школе, 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.

7. 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.

8. Обязанности наставляемого:

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ №3 г.Алагира, определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

9. 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.

10. 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 конкурсов профессионального мастерства "Наставник года", «Лучшая пара», "Наставник + ".
- Создание специальной рубрики "Наши наставники" на школьном сайте.
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами "Лучший наставник"
- Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

11. Документы, регламентирующие наставничество

- К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
- Положение о наставничестве в МБОУ СОШ №3 г.Алагира
- Приказ директора школы о внедрении системы наставничества;
- Программа наставничества в МБОУ СОШ №3 г.Алагира;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ №3 г.Алагира
- Приказ о назначении координатора и кураторов внедрения системы наставничества в МБОУ СОШ №3 г.Алагира;
- Приказ об организации «Школы наставников» с утверждением программ и графиков обучения наставников.
- Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».
- Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».