

к приказу МБОУ СОШ № 27

с. Екатериновка

от 16.10.2020 г. № 185\1

Положение

**по организации наставничества
в МБОУ СОШ №27 с. Екатериновка**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по организации наставничества в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 27 с. Екатериновка (далее – Положение) определяет цели, задачи, порядок внедрения Целевой модели наставничества (далее – ЦМН) в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 27 с. Екатериновка (далее - Учреждение), права и обязанности наставников и наставляемых, куратора внедрения ЦМН.

1.2. Модель реализуется на основании

- Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г.,
 - приказов министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 08.06.2020 № 446 «О внедрении в Ростовской области методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для общеобразовательных организаций» и от 04.09.2020 № 712 «Об утверждении перечня муниципальных общеобразовательных организаций для внедрения методологии (целевой модели) наставничества»,
 - приказа управления образования Сальского района от 28.09.2020 № 522 «О внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Сальского района»,
- и в целях реализации федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы» национального проекта «Образование».

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в Учреждении.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый – участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (проявивший выдающиеся способности, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты, с ограниченными возможностями здоровья, попавший в трудную жизненную ситуацию, имеющий проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива), а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание (находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, желающий овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.).

Наставник – участник ЦМН, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого.

Наставниками могут быть обучающиеся образовательной организации, педагоги и специалисты Учреждения, успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт, а также специалисты предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации ЦМН в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор – специалист Учреждения, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции – «гибкие» навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта – универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

Медиаплан – инструмент для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение контента на определенных информационных ресурсах.

2.Цель и задачи

2.1.**Целью** реализации ЦМН в Учреждении является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников, в том числе молодых специалистов Учреждения.

2.2.**Задачи** внедрения ЦМН:

- улучшить показатели Учреждения в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовить обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;

- раскрыть личностный, творческий, профессиональный потенциал каждого обучающегося, поддерживать формирование и реализацию индивидуальной образовательной траектории; -создать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации педагогов, увеличить число закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- создать канал эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- сформировать открытое и эффективное сообщество Учреждения, способное на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- оказать помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала обучающихся;
- повысить осознанность обучающихся в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития, формирования ценностных и жизненных ориентиров;
- развить в обучающихся лидерские, организационные, коммуникативные навыки и метакомпетенции;
- оказать помощь в приобретении опыта, знакомить с повседневными задачами внутри профессии.

3.Механизм реализации

3.1.Для реализации ЦМН формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников Учреждения.

3.2.Рабочая группа осуществляет следующие функции:

- разработка и реализация Дорожной карты по внедрению ЦМН;
- организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- организация аналитической и информационной работы через разработку медиаплана в рамках компетенций;
- организация отбора и обучения наставников;
- осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, успешных предпринимателей или общественных деятелей, а также специалистов предприятий, участвующих в программе наставничества;
- формирование наставнических пар и групп;
- осуществление своевременной и систематической отчетности;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности ЦМН в Учреждении;
- участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации ЦМН;
- обеспечение формирования баз данных наставников и наставляемых (Приложение 1), а также лучших практик наставничества по форме.

3.3.Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

- «Ученик – ученик»;
- «Учитель – учитель»;

- «Студент-ученик».
- «Работодатель-ученик».

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации ЦМН в Учреждении и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно.

3.5. При организации работы наставнической группы наставником и наставляемым в обязательном порядке заполняется

- согласие на обработку персональных данных (Приложение 2)
- соглашение между наставником и наставляемым (Приложение 3).

Копия данного соглашения хранится в Учреждении. В случае если участники или один из участников наставнической пары несовершеннолетние, то соглашение заключается родителем (законным представителем) несовершеннолетнего.

3.6. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте Учреждения в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости, но не реже 1 раза в месяц.

4. Функции куратора

4.1. Куратор назначается приказом директора Учреждения.

4.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов Учреждения. Также куратором может стать представитель организации – партнера, представитель некоммерческой организации, организации любой формы собственности, чья деятельность связана с реализацией программ наставничества, волонтерской деятельностью, образованием и воспитанием обучающихся с предоставлением справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;
- координация и контроль за организацией мероприятий Дорожной карты внедрения ЦМН;
- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- разрабатывать индивидуальный план (Приложение 4) – комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;

- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;
- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;
- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;
- способствовать развитию информационного освещения реализации ЦМН в Учреждении; -внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

5.2.Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;
- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие ЦМН в Учреждении;
- вносить предложения куратору и директору Учреждения по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

6.Права и обязанности наставляемого

6.1.Наставляемый обязан:

- регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом;
- выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником;
- внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

6.2.Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие ЦМН в Учреждении;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к директору Учреждения о замене наставника.

7.Заключительные положения

7.1.Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения директором Учреждения и действует бессрочно.

7.2.В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.