Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа д.Большой Ихтиал Санчурского района Кировской области

 УТВЕРЖДАЮ

 Директор МКОУООШ

 д.Б.Ихтиал\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Камаев С.А.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Приказ № 14/16 от 01.09. 2022 г

**Положение**

**о наставничестве в МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О наставничестве в МКОУООШ д.Б.Ихтиал (далее – Положение) разработано в соответствие с:

- Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ;

- Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 г. № 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»;

- Письмом Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций" (вместе с "Методическими рекомендациями по внедрению 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");

- Уставом МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал

1.2. Целевая модель наставничества МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал (далее образовательная организация), осуществляющая 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 понятии и термины**

2.1. **Наставничество** – универсальная технология передачи опыта, знаний, формиро-вания 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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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 организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. **Целевая модель наставничества** – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2.8. **Методология наставничества** – система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

2.9.**Метакомпетенции** – способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

2.10.**Тьютор** – специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.

2.11. **Молодой специалист** – начинающий педагог, как правило, имеющий теоретические знания в области предметной специализации и методики обучения по программе высшего или среднего специального педагогического учебного заведения, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных навыков и умений.

**3. Цели и задачи наставничества**

3.1. **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, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов образовательной организации.

3.2. **Основными задачами школьного наставничества являются**:

* оказание помощи работникам в их профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей;
* адаптация в коллективе;
* воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда;
* улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, творческой, спортивной и иных сферах;
* подготовка обучающихся к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;
* раскрытие личностного, творческого профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
* создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличения числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

**4. Организационные основы наставничества**

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.

 Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор, заместитель

 директора школы по учебно- воспитательной работе или заместитель

 директора школы по воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.

4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя

 базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. К зоне ответственности куратора относятся следующие задачи:

* сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
* куратор подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющих опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, богатый жизненный опыт, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе школы, стаж педагогической деятельности не менее пяти лет, в том числе не менее двух лет по данному предмету. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности;

 активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер класса(параллели), победитель школьных и региональных олимпиад, конкурсов и соревнований, принимающий активное участие в жизни образовательного учреждения, участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений, член школьного ученического совета;

 активный член классного или школьного родительского комитета, пользующийся уважением среди педагогов, родителей, имеющий успехи в воспитании собственных детей, презентующий свой опыт среди родителей, обладающий организационными и коммуникативными навыками, увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

* разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
* контроль процедуры внедрения целевой модели наставничества и проведения программ наставничества;
* участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;
* решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации модели;
* проведение инструктажа наставников и молодых специалистов;
* обеспечение возможности осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
* обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
* 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;
* формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
* мониторинг реализации и получения обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц;
* внесение информации о количестве участников программы наставничества в соответствующую форму федерального статистического наблюдения и направления данной формы в Министерство просвещения Российской Федерации не позднее 20 января года, следующего за отчетным.

4.5. Наставляемым могут быть обучающиеся:

• проявившие выдающиеся способности;

• демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

• с ограниченными возможностями здоровья;

• попавшие в трудную жизненную ситуацию;

• имеющие проблемы с поведением, совершившие противоправные действия;

• не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

4.6. Наставляемыми могут быть педагоги:

•педагоги, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

• педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

• педагоги, желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.;

­ впервые принятые учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

­ выпускники непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершившие очное, заочное или вечернее обучение и не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;

­ учителя, переведенные на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

­ учителя, нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

4.7. 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 комитетов;

• выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;

• ветераны педагогического труда.

4.7.1. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более трех подшефных.

4.7.2. Наставники должны пройти обязательное обучение независимо от форм наставничества, которые они реализуют.

4.7.3. На весь период наставничества между наставником и наставляемым заключается соглашение о безусловном выполнении обязанностей сторонами.

4.7.4. Исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества (далее - индивидуальный план), который согласуется методическим объединением образовательной организации и утверждается приказом директора.

Индивидуальный план может включать:

мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с рабочим местом и коллективом;

мероприятия по ознакомлению лица, в отношении которого осуществляется наставничество, с должностными обязанностями, квалификационными требованиями;

совокупность мер по профессиональной и должностной адаптации лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

изучение теоретических и практических вопросов, касающихся исполнения должностных обязанностей;

выполнение лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических заданий;

перечень мер по закреплению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, профессиональных знаний и навыков;

перечень мер по содействию в выполнении должностных обязанностей;

другие мероприятия по наставничеству.

4.7.5. Наставничество устанавливается продолжительностью от одного месяца до одного года в зависимости от степени профессиональной подготовки лица, в отношении которого осуществляется наставничество. Срок наставничества, определенный приказом образовательной организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, может быть продлен в случае временной нетрудоспособности, командировки или иного продолжительного отсутствия по уважительным причинам наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

4.7.6. Наставничество прекращается до истечения срока, установленного приказом организации или иным документом, предусмотренным локальными актами организации, в случае:

- неисполнения лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, обязанностей, предусмотренных настоящим Типовым положением.

-увольнения наставника или окончания учебы у наставника;

­перевода на другую работу подшефного или наставника;

­привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;

­психологической несовместимости наставника и подшефного;

- прекращение трудового договора с наставником;

- перевод наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество, на иную должность (профессию) или в другое структурное подразделение организации;

- перевода наставляемого (учащегося) в другую образовательную организацию, выбытии из школы в связи со сменой места жительства;

-просьбы наставника или лица, в отношении которого осуществляется наставничество;

-возникновение иных обстоятельств, препятствующих осуществлению наставничества.

4.7.7. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

4.7.8. Формами отчета наставника является ежеквартальный мониторинг о проделанной работе по сопровождению наставляемого и ежегодное участие в итоговой встрече наставников и наставляемых с презентацией полученных результатов.

* В течение 10 дней по завершении наставничества наставник составляет отчет о выполнении индивидуального плана лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество.
* В течение 10 дней по завершении наставничества лицо, в отношении которого осуществлялось наставничество, составляет отчет о процессе прохождения наставничества и работе наставника, включая оценку деятельности наставника.

4.8. 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).

4.9. Участие наставника и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.

4.10. Для участия в программе заполняются согласия на обработку персональных

данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.

4.11. С целью реализации целевой модели наставничества в образовательном учреждении ежегодно разрабатывается план-график и дорожная карта, обновляются базы данных наставников и наставляемых.

**5. Формы наставничества**

5.1. Внедрение целевой модели наставничества в рамках образовательной деятельности МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал предусматривает - независимо от форм наставничества -две основные роли: наставляемый и наставник.

5.2. В образовательном учреждении выделены следующие формы наставничества:

* «учитель – учитель»;
* «учитель-ученик»;
* ученик – ученик»

5.3. **Форма наставничества «учитель – учитель»** предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

5.3.1. Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

5.3.2. Задачи:

* способствование формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
* развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса;
* ориентация начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
* привитие молодому специалисту интереса к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
* ускорение процесса профессионального становления педагога;
* формирование сообщества образовательной организации (как часть педагогического).

5.3.3. Результаты:

* высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
* усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов
* повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
* рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
* рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

5.3.4. Портрет участников.

**Наставник.**

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией.

**Наставляемый.**

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы – от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями. Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации. Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

5.3.5. Вариации взаимодействия:

* «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;
* взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;
* взаимодействие «педагог-новатор – консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;
* взаимодействие «опытный предметник – неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

5.3.6. Формы взаимодействия:

- в рамках реализации программы повышения;

-в рамках педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

5.4. **Форма наставничества «учитель– ученик» («родитель- ученик», «бывший выпускник-ученик»)** предполагает взаимодействие педагога (родителя, бывшего выпускника) и обучающегося (обучающихся), при котором педагог (родитель, бывший выпускник) оказывает весомое влияние на наставляемого, помогает ему(им) с профессиональным и личностным самоопределением, способствует ценностному и личностному наполнению, а также коррекции образовательной, спортивной и творческой траектории, организует и сопровождает учебно-исследовательскую, проектную деятельности, подготовку к олимпиадам по учебным предметам.

5.4.1 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося, улучшение образовательных, творческих, спортивных результатов и мотивации, лидерских качеств, формирование у обучающегося(ихся) осознанного подхода к реализации личностного потенциала.

5.4.2. Задачи:

* помощь в раскрытии и оценке своего личного и профессионального потенциала;
* определении личных образовательных и творческих перспектив;
* улучшении образовательных, творческих, лидерских или спортивных результатов;
* повышение осознанности в вопросах выбора профессии, самоопределения, личностного развития;
* осознанный выбор дальнейшей траектории обучения;
* создание своего образовательного, творческого и личностного потенциала;
* формирование устойчивого сообщества обучающихся и педагогов.

 5.4.3. Результаты:

* повышение уровня мотивированности и осознанности обучающихся в вопросах образования, саморазвития, самореализации и профессионального ориентирования;
* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
* снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

5.4.4. Портрет участников

 **Наставник:**

Неравнодушный профессионал с большим опытом работы, увлекающийся и способный передать свою «творческую энергию» и интересы другим, с активной жизненной позицией. Обладает лидерскими, организационными, коммуникативными навыками, творческим потенциалом, гибкостью в общении.

Активный член школьного или классного родительского комитета, имеющий позитивный воспитательный опыт, уважаемый в сообществе педагогов и родителей школы, с активной жизненной позицией, способный передать свою «творческую энергию» и интересы учащимся. Образец для подражания в плане межличностных отношений, личной самоорганизации.

Активный член школьного детско-юношеского объединения, пользующийся уважением педагогического, родительского и ученического сообщества, с активной гражданской жизненной позицией, обладающий лидерскими, коммуникативными навыками, гибкостью в общении и организаторскими способностями, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, лидер класса(параллели), победитель школьных и региональных олимпиад, конкурсов и соревнований, принимающий активное участие в жизни образовательного учреждения.

**Наставляемый**:

* Социально или ценностно дезориентированный обучающийся, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
* Пассивный. Низко мотивированный, дезориентированный ученик, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, равнодушный к процессам внутри школы и ее сообщества.
* Активный. Обучающийся с особыми образовательными, спортивными и творческими потребностями, увлеченный определенным предметом, делом, спортом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов или проявляющий склонность к какому-то виду творчества, мотивированный к получению большого объема информации о карьерных и образовательных возможностях ученик, желающий развивать собственные навыки и приобрести метакомпетенции, но не обладающий ресурсами для их получения.

5.4.5. Варианты взаимодействия:

* взаимодействие «активный профессионал- равнодушный потребитель», мотивационная и ценностная поддержка с развитием коммуникативных, творческих, спортивных, лидерских навыков, стимулирование идей саморазвития, осознанного выбора образовательной, спортивной, творческой и карьерной траектории;
* взаимодействие «активный профессионал - активный ученик» - работа по дальнейшему развитию интеллектуального, творческого, спортивного потенциала, обмен свежим видением и креативными идеями;
* взаимодействие «педагог- будущий сотрудник» - профессиональная поддержка, направленная на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для дальнейшего поступления в высшие образовательные учреждения для будущего трудоустройства.

5.4.6. Формы взаимодействия: внеурочная деятельность, урочная деятельность, «классные часы», проектная деятельность, дискуссии, личная беседа, профориентационные мероприятия, консультации, тренинги, творческие лаборатории, совместная подготовка к спортивным, интеллектуальным, культурным конкурсам и мероприятиям, способствующим развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество; волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам, соревнованиям; деловая игра, экскурсии, мозговой штурм.

5.5. **Форма наставничества «ученик – ученик»** предполагает взаимодействие обучающихся, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

5.5.1 Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

5.5.2. Задачи:

* помощь в реализации лидерского потенциала;
* улучшении образовательных, творческих или спортивных результатов.
* развитие гибких навыков и метакомпетенций;
* оказание помощи в адаптации к новым условиям среды;
* создание комфортных условий и коммуникаций внутри образовательной организации;
* формирование устойчивого сообщества обучающихся и сообщества благодарных выпускников.

5.5.3. Результаты:

* повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
* численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
* количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
* снижение числа обучающихся, состоящих на учете в полиции и психоневрологических диспансерах;
* снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

5.5.4. Портрет участников

 **Наставник:**

Активный обучающийся старшей ступени, обладающий лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты, победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, лидер класса (группы) или параллели, принимающий активное участие в жизни образовательной организации (конкурсы, олимпиады, общественная деятельность, внеурочная деятельность). Возможный участник всероссийских детско-юношеских организаций или объединений.

**Наставляемый**:

* Пассивный. Социально или ценностно дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участия в жизни школы, отстраненный от коллектива.
* Активный. Обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

5.5.5. Варианты взаимодействия:

* взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
* взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
* взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

5.5.6. Формы взаимодействия: внеурочная деятельность, диспут, личная беседа, консультации, творческие лаборатории, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации); волонтерство, подготовка к конкурсам, олимпиадам, деловая игра, вовлечение в реализацию социальных проектов, помощь в разработке и реализации собственного проекта, мозговой штурм.

Все представленные формы могут быть использованы не только
для индивидуального взаимодействия (наставник – наставляемый), но и для групповой работы (один наставник – группа наставляемых), при которой круг задач, решаемых с помощью программы наставничества и конкретной формы, остается прежним, но меняется формат взаимодействия – все мероприятия проводятся коллективно с возможностью дополнительной индивидуальной консультации.

**6. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.**

6.1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

* Подготовка условий для запуска программы наставничества.
* Формирование баз наставляемых и наставников.
* Отбор и обучение наставников.
* Формирование наставнических пар или групп.
* Организация работы наставнических пар или групп.
* 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.
* Завершение наставничества.

6.2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при

приведении встречи - планировании.

6.3. Реализация программы наставничества в образовательной организации производится последовательно по двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.

**7. Обязанности и права наставника:**

7.1. **Обязанности наставника:**

* Руководствоваться требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации при осуществлении наставнической деятельности.
* Способствовать формированию у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, высоких профессиональных и морально-психологических качеств; помогать развивать прикладные навыки, умения и компетенции.
* Оказывать содействие лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, в исполнении его обязанностей, помогать в формировании образовательной и карьерной траектории.
* Способствовать освоению лицом, в отношении которого осуществляется наставничество, практических приемов и способов качественного выполнения своих должностных и учебных обязанностей, устранению допущенных ошибок.
* Передавать лицу, в отношении которого осуществляется наставничество, накопленный опыт профессионального мастерства, обучать наиболее рациональным приемам, передовым и безопасным методам работы, оказывать помощь наставляемому в развитии жизненных навыков.
* Привлекать к участию в общественной жизни коллектива организации.
* Воспитывать у лица, в отношении которого осуществляется наставничество, дисциплинированность и исполнительность, нацеленность на результативную работу.
* Разработывать совместно с наставляемым план наставничества.
* Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить

векторы развития.

* Соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую передает ему наставляемый.
* 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.
* 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, подталкивать и ободрять 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.

* Не реже 1 раза в месяц докладывать куратору и руководителю о результатах, достигнутых в процессе осуществления наставничества.
* Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о

 проделанной работе с предложениями и выводами.

7.2. **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.
* Посещать занятия молодого специалиста.
* Участвовать в школьных, региональных конкурсах наставничества.
* Знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела лица или получать информацию о лице, в отношении которого осуществляется наставничество; изучать документацию, которую обязан вести молодой специалист.
* С согласия руководителя привлекать для дополнительного обучения молодого специалиста (учащегося) других сотрудников.
* С согласия родителей (законных представителей) привлекать к участию в онлайн-конкурсах, волонтерских программах, социальных проектах наставляемых обучающихся.
* Вносить предложения куратору о создании условий, необходимых для деятельности своего подопечного.
* Вносить предложения куратору и руководителю о поощрении, наложении дисциплинарного взыскания на лицо в отношении которого осуществляется наставничество.
* Обращаться с заявлением к куратору и руководителю с просьбой о сложении с него обязанностей наставника.
* Требовать от лица, в отношении которого осуществляется наставничество, выполнения указаний по вопросам, связанным с осуществлением данного рода деятельности.
* Осуществлять контроль деятельности лица, в отношении которого осуществляется наставничество, в форме личной проверки выполнения заданий, поручений, проверки качества выполненной работы.

**8. Права и обязанности наставляемого:**

8.1. **Обязанности наставляемого:**

* Изучать законодательство Российской Федерации, локальные нормативные акты организации и руководствоваться ими при исполнении должностных обязанностей, изучать структуру, особенности, традиции образовательной организации.
* Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных

 нормативных актов, Устава образовательной организации, определяющих

 права и обязанности.

* Разработать совместно с наставником план наставничества.
* Выполнять этапы реализации программы наставничества в установленные в нем срок.
* Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации.
* Знать обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, основные направления деятельности, полномочия и организацию работы в школе.
* Выполнять указания и рекомендации наставника по исполнению должностных и учебных обязанностей.
* Совершенствовать профессиональные навыки, практические приемы и способы качественного исполнения должностных обязанностей, перенимать передовые методы и формы работы.
* Устранять совместно с наставником допущенные ошибки.
* Проявлять дисциплинированность, организованность и культуру в работе и учебе.
* Выстраивать необходимые для работы взаимоотношения с наставником.
* Предоставлять отчеты о своей работе наставнику, как в устной, так и письменной форме.
* Принимать участие в презентации результатов работы наставнической пары.

8.2. **Права наставляемого:**

* Пользоваться имеющимся оборудованием, инструментами, материалами, документами, литературой и иной инфраструктурой образовательной организации в целях исполнения своих обязанностей и прохождения наставничества.
* Обращаться к наставнику за помощью по вопросам, связанным с должностными и учебными обязанностями.
* Обращаться к куратору и руководителю с ходатайством о замене наставника.
* 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.
* Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

**9. Мониторинг и оценка результатов реализации программы**

**наставничества.**

9.1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как

система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе

наставничества и/или отдельных ее элементах.

9.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

• оценка качества процесса реализации программы наставничества;

• оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста

участников, динамика образовательных результатов.

9.2.1. Для педагогов:

* формирование у лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, практических навыков выполнения должностных обязанностей;
* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность;
* успеваемость обучающихся по основным предметам, качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
* уровень сформированности гибких навыков;
* применение лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, рациональных и безопасных приемов и методов труда;
* освоение и использование лицом, в отношении которого осуществлялось наставничество, в практической деятельности нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей, умение применять полученные теоретические знания при выполнении должностных обязанностей;
* положительная мотивация к профессиональной, учебной и иным родам деятельности, профессиональному и личностному развитию;
* самостоятельность лица, в отношении которого осуществлялось наставничество, при принятии решений и выполнении им должностных обязанностей;
* дисциплинированность и исполнительность при выполнении распоряжений и указаний, связанных с выполнением должностных обязанностей;
* уровень профессионального выгорания;
* удовлетворенность профессией;
* психологический климат в педагогическом коллективе.

9.2.2. Для учащихся:

* вовлеченность обучающихся в образовательную деятельность развитие метапредметных навыков;
* успеваемость обучающихся по основным предметам;
* уровень сформированности гибких навыков;
* желание посещения школы;
* уровень личностной тревожности;
* понимание собственного будущего;
* степень включенности обучающихся в образовательные процессы образовательной организации;
* эмоциональное состояние при посещении школы;
* желание высокой школьной успеваемости;
* активное участие в олимпиадах, конкурсах и мероприятий различных уровней (школьного, районного, областного, всероссийского);
* творческие, лидерские, спортивные и учебные достижения.

9.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы

наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

9.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период

наставничества: промежуточный и итоговый. Результатом мониторинга является аналитика реализуемой программы наставничества за учебный год.

9.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников.**

10.1. Мероприятия по популяризации роли наставника.

• Организация и проведение фестивалей, 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.

10.2. Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании

предложений, касающихся развития школы.

**11. Взаимодействие наставника с другим сотрудниками**

**образовательной организации.**

 Для исполнения своих обязанностей наставник может взаимодействовать со всеми сотрудниками МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал

**12. Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

• Положение о наставничестве в МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал

• Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества в МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал;

• Целевая модель наставничества в МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал

• Дорожная карта внедрения системы наставничества в МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал

• 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 целевой модели

наставничества».

Карты индивидуального профессионального развития молодых педагогов.

Базы наставников и наставляемых.

План психолого-педагогического сопровождения педагогов-наставников для оказания психологической поддержки в процессе взаимодействия при реализации программы наставничества МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал

Протоколы заседаний педагогического совета, методического совета, на которых рассматривались вопросы наставничества.

**13. Изменения и дополнения в Положение**

13.1. Положение о наставничестве МКОУ ООШ д.Б.Ихтиал утверждается приказом директора образовательной организации.

13.2. Необходимые дополнения и изменения в Положение вносятся на основании решения педагогического совета и закрепляются приказом директора школы.