Приложение 2

к приказу от 30.08.2022 № 91-од

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ПЕДАГОГИЧЕСКОМ НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «СОШ № 6»**

# Общие положения

* 1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ № 6» (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».
  2. Целевая модель наставничества МБОУ «СОШ № 6» (далее школа), 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](http://docs.cntd.ru/document/552189837) ["Образование".](http://docs.cntd.ru/document/552189837)
  3. Настоящее положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

# Цель наставничества

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 МБОУ «СОШ № 6».

* 1. **Задачи наставничества**

Основными задачами школьного наставничества являются:

− разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

− 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 обучающихся, 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.

# Основные понятия и термины

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

- 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.

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

- 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.

- 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.

- Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

- 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.

- Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.

1. **Формы наставничества педагогических работников**
   1. **Форма наставничества «педагог–педагог»**

**Задача:** успешное закрепление молодого (начинающего) педагога на месте работы или в должности педагога, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

**Модели взаимодействия:**

* + 1. Взаимодействие *«опытный педагог – молодой специалист»,* которое является классическим вариантом поддержки со стороны опытного педагога (педагога-профессионала) для приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков (организационных, предметных, коммуникационных и др.). Здесь подходит и модель ментора, и модель наставника, который является «другом, товарищем и братом», и модель учителя, когда на первый план выводит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Наставник учит преодолевать препятствия, внушает наставляемому веру в собственные силы и в позитивные профессиональные перспективы. Формами и методами организации работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, собеседования, тренинги, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях.

В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три–пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

* + 1. Взаимодействие *«педагог ВКК – педагог, испытывающий профессиональные затруднения в межаттестационный период».* Здесь на первый план выходит методическая, психологическая и личностная поддержка педагога, который предполагает повысить квалификационную категорию, при этом имеет недостаточный уровень результатов деятельности в соответствии с требованиями Порядка проведения аттестации педагогических работников. Главное направление наставнической деятельности – профессиональная мотивация наставляемого. Эту поддержку необходимо сочетать с профессиональной помощью по развитию его педагогических компетенций и инициатив, которые привели к повышению результатов педагогической деятельности.

Взаимодействие *«педагог-новатор – консервативный педагог»,* при котором педагог, склонный к новаторству и нестандартным решениям, помогает опытному педагогу овладеть современными цифровыми технологиями. Главный метод общения между наставником и наставляемым – выведение консервативного педагога на рефлексивную позицию в отношении его педагогического опыта, который в значительной мере сформировался в условиях субъект-объектной педагогики. В противном случае возникнет психологический барьер к человеку и к требованию или риск ухода опытного педагога из сферы образования. В случае успешного наставничества возможно вхождение опытного педагога в коллектив в новом качестве квалифицированного специалиста-эксперта инновационных процессов в школе, преодоление собственного профессионального выгорания, переход на новую для него позицию наставника или даже наставника наставников на региональном уровне (во внешнем контуре).

* + 1. Взаимодействие *«опытный предметник – неопытный предметник»*, которое является наименее конфликтным и противоречивым. В рамках этого взаимодействия опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск методических пособий и технологий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.). Обязательным условием успешного наставничества является вовлечение неопытного педагога в деятельность, связанную с углублением в концептуально-методологические основания изучаемого предмета, привлечение его к написанию статей в научно- методические журналы, к участию в предметных научно-практических конференциях, семинарах, вебинарах с последующим обсуждением, к подготовке сдачи ОГЭ/ЕГЭ по предмету. В случае успеха наставнической деятельности наставляемый сможет сосредоточиться на развитии олимпиадного движения в образовательной организации, муниципалитете, регионе, на подготовке обучающихся к участию в ОГЭ/ЕГЭ по предмету; на организации взаимодействия с научным сообществом.

Особую роль в форме наставничества «педагог–педагог» *в перспективе* будут играть педагоги, имеющие квалификационную категорию «педагог- наставник», «педагог-методист». Одно из необходимых условий присвоения педагогу квалификационной категории «педагог-наставник» - многолетнее продуктивное участие в реализации персонализированных программ наставничества.

* 1. **Форма наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»**

Руководитель образовательной организации как представитель работодателя осуществляет общее руководство и координацию внедрения (применения) системы (целевой модели) наставничества (при участии координатора и куратора реализации программ наставничества), другие необходимые действия и функции по построению, внедрению и эффективному функционированию системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. В отдельных случаях руководитель образовательной организации может стать наставником педагогов, особенно в качестве успешного предметника. В этом случае реализуется форма наставничества «педагог – педагог».

*Задачи* реализации формы наставничества «руководитель образовательной организации – педагог»:

- создание условий для профессионального становления молодых/начинающих педагогов, возможности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

- адаптация молодых/начинающих педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности, их закрепление в профессии;

- формирование сплоченного, творческого, эффективного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных педагогических работников;

- снижение показателя текучести кадров, использование превентивных мер по предотвращению профессионального выгорания педагогических работников старших возрастов, развитие форм их горизонтальной и вертикальной мобильности;

- повышение престижа и укрепление позитивного имиджа школы и педагогов в социокультурном окружении, повышение престижа профессии педагога;

- восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов внутри данной образовательной организации, а также путем использования внешних контуров.

# Организационные основы наставничества

* 1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
  2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет координатор, заместитель директора школы по учебно–воспитательной работе.
  3. Координатор и куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора школы.
  4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
  5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами и иными лицами школы, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
  6. Наставляемым могут быть педагоги:

− молодые специалисты;

− находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;

− находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

− желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.

* 1. Наставниками могут быть:

− педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного

педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;

− руководитель организации;

− ветераны педагогического труда.

* 1. База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей школы в целом и от потребностей педагогов.
  2. Участие наставников и наставляемых в целевой модели основывается на добровольном согласии.
  3. Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.
  4. Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.
  5. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

# Реализация целевой модели наставничества.

* 1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества.
  2. 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 Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение учебного года.

4 Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

4.5. Для эффективного осуществления наставничества наставник и наставляемый составляют ППН (персонализированную программу наставничества.

4.5.1. ППН содержит:

- титульный лист;

- пояснительную записку (отражает актуальность, цели и задачи, формы и методы реализации программы)

- этапы реализации программы;

- ожидаемые результаты реализации программы;

- план работы наставнической пары.

1. **Права и обязанности**
   1. 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.

* 1. 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.

* 1. Обязанности наставника:

− Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 6», 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.

* 1. Обязанности наставляемого:

− Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «СОШ № 6», определяющих права и обязанности.

− Разработать совместно с наставляемым план наставничества.

− Выполнять этапы реализации программы наставничества.

# Мониторинг и оценка результатов реализации программы наставничества.

* 1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества

и/или отдельных ее элементах.

* 1. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

− оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

* 1. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.
  2. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.
  3. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

# 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.

− Размещение на официальном сайте школы информации по реализации программам наставничества

− Награждение школьными грамотами.

− Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.

− Предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития школы.

# Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

− Положение о наставничестве в МБОУ «СОШ № 6».

− Приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;

− Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «СОШ № 6».

− Приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп».