# Приложение № 1

#  к приказу

#  от 23.09.2020 № 280

**ПОЛОЖЕНИЕ**

# О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В ГОРОДЕ КОМСОМОЛЬСКЕ-НА-АМУРЕ

# НА 2020 -2024 гг.

1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение о наставничестве в городе Комсомольске-на-Амуре (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, осуществляющихся 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 разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)" и "Успех каждого ребенка" [национального проекта "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.
2. **Основные понятия и термины**
	1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
	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.
	3. Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
	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.
	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.
	6. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
	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.
	8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
	9. Благодарный выпускник - выпускник школы, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.).
3. **Цели и задачи наставничества**
	1. Целью наставничества 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.
	2. Основными задачами наставничества являются:
4. разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;
5. разработка и реализация программ наставничества;
6. реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;
7. инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;
8. осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
9. проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования, подведомственных Управлению образования города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края;
10. формирования баз данных программ наставничества и лучших практик;
11. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества.
12. **Организационные основы наставничества**
	1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя общеобразовательной организации (руководителя организации дополнительного образования).
	2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор (назначается руководителем организации, в которой реализуются программы наставничества).
	3. Координатор и кураторы целевой модели наставничества назначаются руководителем общеобразовательной организации (руководителем организации дополнительного образования).
	4. Реализация наставнической программы происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
	5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется руководителем общеобразовательной организации (руководителем организации дополнительного образования), координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами учреждения, располагающими информацией о потребностях педагогов и обучающихся(воспитанников) - будущих участников программы.
	6. Наставляемым могут быть обучающиеся(воспитанники):
13. проявившие выдающиеся способности;
14. демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
15. с ограниченными возможностями здоровья;
16. попавшие в трудную жизненную ситуацию;
17. имеющие проблемы с поведением;
18. не принимающие участие в жизни школы, отстраненных от коллектива.
	1. Наставляемыми могут быть педагогические работники:
19. молодые специалисты;
20. находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
21. находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
22. желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.
	1. Наставниками могут быть:
23. обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
24. педагогические работники и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
25. родители обучающихся – активные участники родительских советов;
26. выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
27. сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
28. успешные предприниматели или общественные деятели, которыечувствуют потребность передать свой опыт;
29. ветераны педагогического труда.

4.9. 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).

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

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

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется после знакомства с программами наставничества.

4.13. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора школы.

4.14. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

1. **Реализация целевой модели наставничества.**

5.1. С наставниками, приглашенными из внешней среды составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5.2. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования в целевой модели наставничества рассматриваются формы наставничества ( «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Учитель – ученик» и т.д)

5.3. Сроки и формы представления программ наставничества определяются руководителем учреждения.

5.4. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый:

5.5. Проведение первой, организационной, встречи наставника и наставляемого.

5.6. Проведение второй, пробной рабочей, встречи наставника и наставляемого.

5.7. Проведение встречи-планирования рабочего процесса в рамках программы наставничества с наставником и наставляемым.

5.8. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

5.9. Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.10. Реализация целевой модели наставничества в учреждении осуществляется в зависимости от потребностей наставника и наставляемого.

5.11. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планировании.

1. **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:

оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

6.4. сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

6.5. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества.

6.6. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

# 7. Обязанности наставника:

1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава общеобразовательной организации (организации дополнительного образования), определяющих права и обязанности;
2. разработать совместно с наставляемым план наставничества;
3. помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
4. формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
5. ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее;
6. предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия;
7. не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
8. оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его;
9. личным примером развивать положительные качества наставляемого, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
10. подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

# Права наставника:

1. вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
2. защищать профессиональную честь и достоинство;
3. знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения;
4. проходить обучение с использованием федеральных и региональных программ.
5. получать психологическое сопровождение;
6. участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

# Обязанности наставляемого:

1. знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава общеобразовательной организации (организации дополнительного образования;
2. разработать совместно с наставляемым план наставничества;
3. выполнять этапы реализации программы наставничества.

# Права наставляемого:

1. вносить на рассмотрение администрации учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством;
2. выбирать самому наставника из предложенных кандидатур;
3. рассчитывать на оказание психологического сопровождения;
4. участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества;
5. защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

# Механизмы мотивации и поощрения наставников.

11.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

1. организация и проведение фестивалей, форумов, конференций (других форм работы) наставников на уровне учреждения/муниципалитета;
2. выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
3. предоставлять наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития учреждения.

# Документы, регламентирующие наставничество

* 1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:
1. положение о наставничестве в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
2. приказ руководителя общеобразовательной организации (организации дополнительного образования) о внедрении целевой модели наставничества;
3. целевая модель наставничества в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
4. дорожная карта внедрения системы наставничества в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
5. приказ о назначение координатора и кураторов внедрения Целевой модели наставничества в общеобразовательной организации (организации дополнительного образования);
6. приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/групп»;
7. приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

\*пункты 5),6),7) - допустимо сформировать один документ