

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение города Коврова
«Средняя общеобразовательная школа № 8 имени Героя Советского Союза Фёдора
Герасимовича Конькова»

Рассмотрено на заседании педсовета
МБОУ СОШ № 8 г. Коврова
Протокол № 6 от 27.08.2020

Утверждено
Приказ № 176 от 27.08.2020
Директор _____ С.В. Квасницкая

**ПОЛОЖЕНИЕ О ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В МБОУ СОШ № 8 г. КОВРОВА**

1. Общие положения

1.1. «Положение о целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 8 г. Коврова» (далее Положение) разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- постановлением Министерства просвещения РФ от 24 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»;
- стратегией развития волонтерского движения в России, утвержденной на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010 г.);
- Письмом Министерства просвещения РФ от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»
- основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. N 2403-Р);
- Уставом МБОУ СОШ № 8 г. Коврова.

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ СОШ № 8 г. Коврова (далее Школа), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы" 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. Термины и определения

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

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

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 обстоятельством ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

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».

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.

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.

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

Активное слушание – практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.

Буллинг – проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга – кибербуллинг, травля в социальных сетях.

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

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

3. Цели и задачи наставничества

3.1. **Целью** внедрения Целевой модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, 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.

3.2. Основными **задачами** реализации Целевой модели являются:

3.2.1. разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения целевой модели;

3.2.2. разработка и реализация программ наставничества;

3.2.3. реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества;

3.2.4. создание условий для эффективного обмена личностным, профессиональным опытом для каждого субъекта, участвующего в наставнической деятельности;

3.2.5. осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

3.2.6. раскрытие личного, творческого и профессионального потенциала участников наставнической деятельности, поддержка и развитие их индивидуальной образовательной траектории;

3.2.7. обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Наставничество в МБОУ СОШ № 8 организуется на основании приказа директора.

4.2. Руководство деятельностью наставничества Школы осуществляет рабочая группа, назначенная приказом директора школы и состоящая из ответственных за отдельные направления форм наставничества.

4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора, ответственного за отдельное направление формы наставничества, с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. Разработка программы наставничества осуществляется рабочей группой, назначаемой приказом директора.

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;
- не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

4.6. Наставляемыми 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.

4.7. Наставниками могут быть:

- учащиеся Школы;
- педагоги и иные должностные лица Школы;
- родители (законные представители) обучающихся;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей Школы;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

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

4.12. Формирование наставнических пар / групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора Школы.

4.13. Эффективность работы наставника определяется наличием прогресса у наставляемого в области эмоциональной удовлетворенности, компетенций, результатов, по результатам мониторинга индивидуального маршрута наставляемого.

5. Реализация целевой модели наставничества

5.1. Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей Школы, в целевой модели наставничества используются три формы наставничества:

- «Учитель – ученик»,
- «Ученик – ученик»,
- «Учитель – учитель».

5.2. Форма наставничества «учитель – ученик» предполагает взаимодействие ученика и педагога (учителя, ветерана педагогического труда, выпускника Школы, иного взрослого, выступающего в роли наставника, тьютора, личного куратора) и оказывающего помощь в реализации их личностного и творческого потенциала, самореализации в каком-либо виде деятельности следующим категориям обучающихся:

- одаренным детям;
- обучающимся, испытывающим трудности в обучении;
- обучающимся, попавшим в трудную жизненную ситуацию.

5.3. Форма наставничества «ученик – ученик» предполагает взаимодействие обучающихся МБОУ СОШ № 8 г. Коврова, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого.

5.4. 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.

5.5. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.

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

- Проведение первой, организационной, 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.
- 5.7. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи – планирования.
- 5.8. Наставник может быть досрочно освобожден от исполнения возложенных на него обязанностей по осуществлению наставничества приказом директора в случаях:
- письменного заявления наставника об освобождении от обязанностей наставничества;
 - невыполнения или ненадлежащего выполнения наставником возложенных на него обязанностей;
 - производственной необходимости по месту работы наставника либо иным уважительным причинам личного характера.

6. Права и обязанности наставника и наставляемого

6.1. Права наставника:

- 6.1.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 6.1.2. Защищать профессиональную честь и достоинство.
- 6.1.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.
- 6.1.4. Проходить обучение с использованием федеральных программы, программ Школы наставничества.
- 6.1.5. Получать психологическое сопровождение.
- 6.1.6. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

6.2. Обязанности наставника:

- 6.2.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ СОШ № 8 г. Коврова.
- 6.2.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества.
- 6.2.3. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
- 6.2.4. Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- 6.2.5. Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- 6.2.6. Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
- 6.2.7. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- 6.2.8. Подводить итоги наставнической программы, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

6.3. Права наставляемого:

- 6.3.1. Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- 6.3.2. Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- 6.3.3. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- 6.3.4. Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- 6.3.5. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

6.4. Обязанности наставляемого:

- 6.4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава Школы, определяющих права и обязанности.
- 6.4.2. Разработать совместно с наставником свой индивидуальный маршрут.
- 6.4.3. Выполнять этапы реализации программы наставничества.

6.4.4. Выполнять рекомендации наставника, связанные с реализацией индивидуального маршрута, учиться у него практическому решению поставленных задач.

6.4.5. Сообщать о трудностях, возникших при выполнении индивидуального маршрута.

6.4.6. Проявлять дисциплинированность, организованность и ответственное отношение ко всем видам деятельности в рамках наставничества.

7. Обязанности и права куратора

7.1. Обязанности куратора:

- формирование и актуализация баз наставников и наставляемых;
- координация работы по разработке ежегодной программы наставничества;
- организация и контроль мероприятий в рамках Программы/дорожной карты;
- разработка проектов документов по вопросам наставничества;
- оказание своевременной информационной, методической и консультационной поддержки участникам наставнической деятельности;
- проведение мониторинга и оценки эффективности реализации Программы наставничества;
- оценка достижений наставляемых за период взаимодействия с наставником;
- получение обратной связи от участников, обработка полученных результатов.

7.3. Куратор имеет право:

- запрашивать документы (индивидуальные маршруты, заявления, анкеты и т.д.) и информацию для осуществления мониторинга от участников Программы;
- вносить предложения по корректировке нормативных локальных актов, касающиеся наставнической деятельности;
- инициировать мероприятия в рамках реализации Программы;
- вносить предложения, связанные с поощрением обучающихся - наставляемых и педагогов - наставников;
- принимать участие во встречах наставников и наставляемых;
- требовать своевременные отчеты, соблюдение графиков встреч и консультаций от наставников, являющихся работниками ОО.

7.4. Куратор осуществляет свою деятельность совместно с рабочей группой, созданной согласно приказа директора.

8. Механизмы мотивации и поощрения наставников

8.1. Мероприятия по популяризации роли наставника:

8.1.1. Проведение открытых публичных мероприятий с презентацией достижений наставляемых и наставников на различных уровнях.

8.1.2. Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на различных уровнях.

8.1.3. Материальное поощрение лучших наставников из числа педагогических работников из школьного стимулирующего фонда.

8.1.4. Директор МБОУ СОШ № 8 г. Коврова вправе применять иные методы материальной и нематериальной мотивации с целью развития и пропаганды наставничества и повышения его эффективности.

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.

9.3. Сравнение изучаемых характеристик участников программы наставничества проходит на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

9.4. Мониторинг проводится ответственными на направления наставничества и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

9.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

10. Документы, регламентирующие наставничество

10.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников и наставляемых, относятся:

- Положение о целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 8 г. Коврова;
- План реализации целевой модели наставничества в МБОУ СОШ № 8 г. Коврова («Дорожная карта»);
- Программа наставничества в МБОУ СОШ № 8 г. Коврова.