Приложение №1

к приказу РОО

от 28.12.2022 № 344

**Положение о муниципальной системе наставничества**

**в общеобразовательных организациях**

**Ремонтненского района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (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 24.12.2019 № 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» и Постановления министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 05.04.2022№7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций».

1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы» (Повышение конкурентоспособности профессионального образования) и «Успех каждого ребенка».

1.3. Настоящее Положение устанавливает единые требования к разработке и внедрению целевой модели (программы) наставничества, позволяет выработать единые требования к организации и использованию технологии наставничества, устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

1.4. Образовательная организация признается реализующей систему наставничества при наличии документов, утверждающих положение о системе наставничества в образовательной организации, размещенных на официальном сайте ОО:

- утвержденный локальный нормативно-правовой акт о внедрении целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательной организации (в том числе с информацией о материальном и нематериальном поощрении наставников);

- приказ о закреплении наставнических пар.

1.5. Настоящее Положение обязательно для применения всеми руководящими и педагогическими работниками образовательных организаций Ремонтненского района, реализующих муниципальную Целевую программу.

**2. Основные понятия и термины наставничества**

2.1. Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования 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, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. Наставляемый - участник персонализированной программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке приобретает новый опыт, развивает необходимые навыки и компетенции, добивается результатов, преодолевая профессиональные или личностные затруднения. Наставляемый является активным субъектом непрерывного личностного и профессионального роста.

* 1. 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. Куратор - сотрудник организации или социальных партнеров, который отвечает за реализацию персонифицированной программы наставничества.
  3. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
  4. Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого - это образовательная программа профессионального совершенствования педагогического работника или обучающегося (краткосрочная или долгосрочная), реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

1. **Цели и задачи наставничества**
   1. Целью деятельности наставничества является координация организационной, информационно-аналитической и методической деятельности по внедрению целевой модели (программы) наставничества в образовательных организациях и реализации персонифицированных программ наставничества.
   2. Основными задачами наставничества являются:

* организация муниципальной системы методического сопровождения деятельности наставников и наставляемых;
* анализ результатов диагностики профессиональных затруднений и внесение соответствующих корректировок в муниципальную систему методического сопровождения;
* оказание содействия в разработке локальных актов и иных документов образовательной организации в сфере наставничества;
* организация помощи в подборе и закреплении пар наставников и наставляемых;
* содействие в подготовке участников персонализированных программ наставничества в конкурсах профессионального мастерства, форумах, научно-практических конференциях, фестивалях;
* участие в мониторинговых и оценочных процедурах реализации и эффективности модели(программ) наставничества;
* участие в распространении опыта лучших систем поощрения (материального и нематериального стимулирования) наставников и наставляемых;
* формирование банка данных лучших практик педагогических работников.

1. **Организационные основы наставничества**

4.1. Наставничество организуется на основании приказа руководителя образовательной организации. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор.

4.2. Наставляемыми 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.

4.3. Наставляемыми могут быть педагоги:

* молодые специалисты,
* впервые принятые учителя, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях;
* специалисты, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости;
* педагоги, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы,
* желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями и т.д.;
* учителя, которым расширены профессиональные функции и если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
* нуждающиеся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике).

4.4. Наставниками могут быть:

* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагоги и(или) специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* родители обучающихся - активные участники родительских советов;
* выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
* сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
* успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
* студенты вузов;
* ветераны педагогического труда.

4.5. Участие наставников и наставляемых в целевой модели наставничества основывается на добровольном согласии.

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

4.7. Формирование наставнических пар, групп осуществляется после знакомства с планами работы по наставничеству и осуществляется на добровольной основе.

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

**5. Реализация целевой модели наставничества**

5.1. Для успешной реализации целевой модели (программы) наставничества, исходя из образовательных потребностей школы в целевой модели наставничества, рассматриваются следующие формы наставничества: «Учитель - ученик», «Ученик - ученик», «Учитель - учитель», «Работодатель-студент педагогического колледжа», «Работодатель-ученик». Представление программ наставничества на ученической конференции, педагогическом совете и попечительском совете.

5.2. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник - наставляемый.

Проведение первой (организационной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение второй (пробной) встречи наставника и наставляемого.

Проведение встречи-планирования рабочего процесса с наставником и наставляемым. Регулярные встречи наставника и наставляемого.

Проведение заключительной встречи наставника и наставляемого.

5.3. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи.

6. 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:

1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;

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

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

**7. Обязанности наставника**

7.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

7.2. Разработать совместно с наставляемым план наставничества. Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

7.3. 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.

7.4. 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 и ободрять его.

7.5. Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

7.6. Подводить итоги наставнической модели(программы) с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

**8. Права наставника**

8.1. Вносить на рассмотрение методического совета, педагогического совета предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

8.2. Защищать профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

8.3. Проходить обучение с использованием программ различного уровня. Получать психологическое сопровождение. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

**9. Обязанности наставляемого**

9.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности.

9.2. Разрабатывать совместно с наставником план наставничества. Выполнять этапы реализации плана наставничества

**10. Права наставляемого**

10.1. Вносить на рассмотрение предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством. Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

10.2. Участвовать в школьных, муниципальных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

10.3. Защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

**10. Механизмы мотивации и поощрения наставников**

10.1. Материальное (денежное) стимулирование предполагает возможность осуществлять выплаты работникам на основе нормативных правовых актов, договоров, соглашений, в рамках надбавок за интенсивность и высокие результаты за качество выполняемых работ.

10.2. Нематериальные способы стимулирования предполагают комплекс мероприятий, направленных на общественный статус наставников, публичное признание их деятельности и заслуг, рост репутации, улучшение психологического климата в коллективе:

10.3. Проведение мероприятий по популяризации роли наставника:

* сессии, фестивали, семинары, форумы, конференции на муниципальном уровне и уровне образовательной организации с привлечением опытных наставников и их наставляемых;
* проведение школьного и муниципального этапов конкурса (фестиваля) профессионального мастерства «Наставник года».

10.4. Поддержка системы наставничества через СМИ, создание специального раздела на сайте отдела образования, образовательной организации "Наставничество"; создание сборника методических материалов по обобщению опыта внедрения технологии наставничества в образовательных организациях Ремонтненского района; методической копилки с программами наставничества.

10.5. Награждение муниципальными грамотами "Лучший наставник"; благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; благодарственные письма на предприятия и организации наставников.

10.6. Предоставлять наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития наставничества.

**11. Документы, регламентирующие деятельность по наставничеству**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся: настоящее Положение;

11.1. приказ об утверждении Положения о муниципальной системе наставничества и муниципальной целевой программы наставничества в образовательных организациях Ремонтненского района;

11.2. дорожная карта внедрения системы наставничества;

11.3. приказ о назначении кураторов для внедрения целевой модели наставничества в отделе образования, образовательных организациях;

11.4. приказ о закреплении наставнических пар в образовательных организациях Ремонтненского района;

11.4. протоколы заседаний методического совета, педагогического совета, районных методических объединений, творческих групп, на которых рассматривались вопросы наставничества.