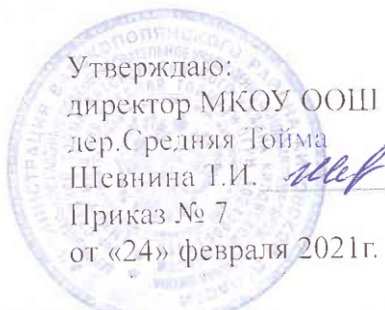


Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение основная общеобразовательная школа
дер.Средняя Тойма

Рассмотрено
педагогическим советом
Протокол №7
от «24» февраля 2021г



ПОЛОЖЕНИЕ о реализации системы наставничества

1. Общие положения (термины и понятия)

1.1. Настоящее положение определяет цели и задачи, порядок внедрения целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования (далее -Целевая модель– наставничества) в МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма, права и обязанности наставников и наставляемых, кураторов внедрения Целевой модели наставничества.

1.2. Целевая модель наставничества реализуется на основе Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации №Р-145 от 25.12.2019г«Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка».

1.3. Основные термины и понятия, применяемые в настоящем Положении:

Целевая модель наставничества –система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации системы наставничества в образовательной организации.

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

Форма наставничества – способ реализации системы наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой потребностями наставляемых, конкретными целями и задачами наставнической пары или группы.

Наставляемый –участник наставнической пары или группы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. Наставляемым может стать любой обучающийся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодой специалист и любой педагог, изъявивший желание.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении личностного и профессионального результата, обладающий опытом и навыками, необходимыми для повышения уровня компетенций и самореализации наставляемого. Наставниками могут быть

обучающиеся образовательной организации, выпускники, представители родительского сообщества, педагоги и специалисты образовательной организации или иных предприятий и организаций любых форм собственности, изъявивших готовность принять участие в реализации Целевой модели наставничества в части профессионального самоопределения обучающихся.

Куратор - специалист, который осуществляет организационное, аналитическое, информационное сопровождение реализации системы наставничества.

Метакомпетенции– "гибкие"навыки, позволяющие формировать новые знания и компетенции. Например, способность к самообразованию и саморазвитию, коммуникативные навыки, эмоциональный интеллект, критическое мышление и др.

Дорожная карта –универсальный наглядный пошаговый инструмент планирования по развитию проекта/организации/стратегии и т.д. с обозначением основных этапов, сроков, мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе.

2. Цель и задачи

2.1.Целью реализации Целевой модели наставничества в образовательной организации является создание условий для раскрытия потенциала личности наставляемого, формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников в том числе молодых специалистов.

2.2.Задачи внедрения Целевой модели наставничества:

- * улучшение показателей Школы в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- * подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- * раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;
- * создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;
- * создание канала эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;
- * формирование открытого и эффективного сообщества вокруг МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

3. Механизм реализации программы (системы) наставничества

3.1.Для реализации системы наставничества формируется рабочая группа из числа привлеченных специалистов и педагогических работников МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма

3.2.Рабочая группа осуществляет следующие функции

- *разработка и реализация Дорожной карты по внедрению Целевой модели наставничества;
- *организационное и методическое сопровождение работы наставнических пар и групп;
- *осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программе наставничества;
- *формирование наставнических пар и групп;
- *осуществление своевременной и систематической отчетности;

*проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности системы наставничества в МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма

*участие в муниципальных/региональных/федеральных образовательных событиях, направленных на повышение профессиональных компетенций в части реализации системы наставничества;

3.3. Система наставничества реализуется через организацию работы в наставнических парах или группах (по выбору) по следующим формам:

"ученик – ученик",

"учитель – учитель";

Организация работы по данным формам в каждой наставнической паре или группе предполагает решение индивидуальных конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа.

3.4. Мониторинг и оценка результатов реализации системы наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о реализации Целевой модели наставничества в МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма и организуется 1 раз в полгода до 20 декабря и до 20 мая ежегодно. Ежегодно в срок не позднее 30 декабря в региональный наставнический центр направляется информация о количестве участников системы наставничества по соответствующей форме федерального статистического наблюдения.

3.5. Информационная поддержка системы наставничества осуществляется через размещение информации на официальном сайте МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма в соответствии с разработанным медиапланом. Обновление информации на ресурсах осуществляется по необходимости, но не реже 1 раза в неделю.

4. Функции куратора внедрения Целевой модели наставничества

4.1. Куратор назначается решением руководителя МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма.

4.2. Куратором может быть назначен любой педагогический или административный работник из числа специалистов.

4.3. Куратор выполняет следующие задачи:

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

- организация обучения наставников, в том числе привлечение экспертов для проведения обучения;

- контроль за организацией мероприятий Дорожной карты, внедрения Целевой модели наставничества;

- участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников.

5. Права и обязанности наставника

5.1. Наставник обязан:

- участвовать в реализации Дорожной карты в рамках компетенции;

- регулярно посещать образовательные события, организованные в рамках обучения наставников;

- оказывать всестороннюю помощь и поддержку наставляемому;

- предоставлять результаты наставнической работы по запросу куратора;

- способствовать развитию информационного освещения реализации системы наставничества в образовательной организации;

- внимательно и уважительно относиться к наставляемому.

5.2. Наставник имеет право:

- способствовать своевременному и качественному выполнению поставленных задач наставляемым;

- совместно с куратором определять формы работы с наставляемым;

- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения куратору и руководителю образовательной организации по внесению изменений в Дорожную карту;
- привлекать других специалистов для расширения компетенций наставляемого.

6. Права и обязанности наставляемого

6.1.Наставляемый обязан:

регулярно посещать встречи, образовательные события в соответствии с индивидуальным планом; выполнять своевременно и качественно задачи, поставленные наставником; внимательно и уважительно относиться к наставнику и другим участникам наставнической группы.

6.2.Наставляемый имеет право:

- вносить предложения в индивидуальный план обучения в рамках организации работы наставнической пары/группы;
- принимать участие в обсуждениях и мероприятиях, направленных на развитие системы наставничества в образовательной организации;
- в индивидуальном порядке обращаться к наставнику за советом, помощью по волнующим вопросам;
- при невозможности установления личного контакта с наставником выходить с ходатайством к руководителю образовательной организации о замене наставника.

7. Заключительные положения

7.1.Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения руководителем МКОУ ООШ дер.Средняя Тойма и действует бессрочно.

7.2.В настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами на региональном и федеральном уровнях и вновь принятыми локальными нормативными актами.

* **Комплекс мероприятий в рамках организации работы наставнической пары/группы необходимо планировать и реализовывать с учетом следующих документов образовательной организации и примерных форматов работы:**

| Наставническая пара/группа | Наименование документов, разработанных и действующих в образовательной организации | Примерные форматы работы |
|----------------------------|--|--|
| | | список не является исчерпывающим и может быть расширен, исходя из опыта работы образовательной организации и её возможностей |
| "Ученик-ученик" | Программы воспитания | Классные часы |
| | Программы внеурочной деятельности | Проектная деятельность |
| | Планы воспитательной работы | Подготовка к мероприятиям, |
| | Дополнительные общеобразовательные программ | конкурсам, олимпиадам |
| | Программы деятельности детских/молодежных общественных объединений, волонтерских объединений, активов Российского движения школьников и иных детских/молодежных формирований | Совместное посещение или мероприятий организация |
| | Планы работы органов ученического самоуправления | Клуб по интересам с лидером-наставником |
| | Программы экскурсионной деятельности/образовательного туризма | Сетевые проекты |
| | Программы/планы деятельности школьных музеев | Волонтерская (добровольческая) деятельность |
| | Программы/планы по работе с одаренными/талантливыми детьми | |
| | Программы/планы по профилактике правонарушений обучающимися | |
| | Программы/планы по профессиональному самоопределению обучающихся | |
| | Иные программы/планы, действующие в образовательной организации | |
| "Учитель-учитель" | Программа развития образовательной организации | Конкурсы |
| | Годовой план работы образовательной организации | Курсы |
| | Планы работы методического совета | Творческие мастерские |
| | Программы/дорожные карты сопровождения деятельности | Школы молодого учителя/педагога |
| | Программы/планы повышения квалификации | Школы педагогического мастерства |
| | Программы/планы самообразования | Серии семинаров |
| | Дорожные карты/программы/планы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников | Образовательные курсы |
| | Программы/планы по поддержке профессиональной деятельности молодых специалистов и т.п. | |

