Утверждено

приказ Управления образования

 № 107-пр от 29. 06. 2020г

Положение

о программе наставничества в общеобразовательных организациях

 Сямженского муниципального района

Паспорт программы

|  |  |
| --- | --- |
| **Раздел 1**  | **Общие положения** |
| 1.1 | Цели и задачи программы наставничества |
| 1.2 | Актуальность целевой модели наставничества |
| 1.3 | Формы наставничества |
| 1.4 | Организационные основы наставничества |
| **Раздел 2**  | **Права и обязанности участников программы наставничества**  |
| 2.1 | Права и обязанности наставников |
| 2.2. | Права и обязанности наставляемых |
| **Раздел 3** | **Результаты реализации программы наставничества** |
| **Раздел 4** | **Перечень документов, регламентирующих реализацию программы наставничества** |

**Раздел 1 Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о программе наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми документами и методическими рекомендациями:

 — Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»;

— Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

— Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

— Стратегия развития волонтерского движения в России, утвержденная на заседании Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи (протокол № 45 от 14 мая 2010г.);

— Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;

— Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, утверждённая Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р;

— Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями);

— методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утверждённая распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145;

— методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145).

1.2. Программа наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам 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).

1.3. Настоящее Положение является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества и регламентирует вопросы организации наставнической работы в общеобразовательных организациях, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в деятельности наставничества.

**Цели и задачи программы наставничества**

1.1. Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 11 до 18 лет, педагогических работников разных уровней образования, молодых специалистов.

* 1. Основными задачами наставничества являются:
* раскрытие потенциала каждого наставляемого;
* преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров у обучающихся;
* адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
* повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности;
* создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
* формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
* развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т.д.);
* создание условий для осознанного выбора профессии обучающимися;
* адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
* плавный «вход» молодого педагога и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе отношений начинающих и опытных специалистов.

**Актуальность целевой модели наставничества**

1.1. Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

1.2. Универсальность программы наставничества позволяет применять ее для решения задач:

* обучающегося, который оказался перед ситуацией сложного выбора образовательной траектории или профессии, недостаточно мотивирован к учебе, испытывает трудности с адаптацией в школьном коллективе; талантливого обучающегося, которому сложно раскрыть свой потенциал в рамках стандартной образовательной программы либо испытывающему трудности коммуникации;
* обучающегося с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), которому приходится преодолевать психологические барьеры;
* проблемы молодого специалиста в новом коллективе;
* проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

**Формы наставничества**

1.1. Наставляемый – участник программы, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные задачи, личные и профессиональные, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставляемым является обучающийся в возрасте от 11 до 18 лет. В формах «учитель – учитель» и «студент – студент» возрастной параметр не задается.

1.2. Наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, способный и готовый поделиться этим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

1.3. Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары / группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией:

* «ученик – ученик»;
* «учитель – учитель»;
* «студент – ученик»;
* «работодатель – ученик»;
* «работодатель – студент».

1.4. Общеобразовательная организация самостоятельно определяет для реализации формы наставничества, при этом может быть реализована как одна форма, так и несколько форм наставничества.

1.5. Общеобразовательная организация разрабатывает положение о программе наставничества для каждой отдельной формы наставничества или общее положение о программе наставничества в общеобразовательной организации, в котором будут представлены все выбранные формы.

**Организационные основы наставничества**

1.1. Руководство деятельностью наставничества осуществляет куратор. Куратор назначается приказом руководителя образовательной организации.

1.2. К зоне ответственности Куратора относятся следующие задачи:

сбор и работа с базой наставников и наставляемых;

организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения);

контроль проведения программ наставничества;

участие в оценке вовлеченности обучающихся в различные формы наставничества;

решение организационных вопросов, возникающих в процессе реализации целевой модели наставничества;

мониторинг реализации и получение обратной связи от участников программы и иных причастных к программе лиц.

1.3. Формирование базы наставников и базы наставляемых осуществляется общеобразовательными организациями.

1.4. Наставляемыми могут быть обучающиеся**:**

* проявляющие особые образовательные способности;
* демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;
* с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды;
* попавшие в трудную жизненную ситуацию;
* имеющие проблемы с поведением;
* не принимающие участие в жизни школы, отстраненные от коллектива.

1.5. 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.

1.6. Наставниками могут быть:

* обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
* педагоги, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
* выпускники, заинтересованные в поддержке своей школы;
* работодатели, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
* ветераны педагогического труда.

1.7. Срок реализации программы наставничества от одного месяца до трех лет.

1.8. Наставничество может быть индивидуальное (направленное на одного обучающегося) и групповое (направленное на группу обучающихся).

1.9.Участие наставника и наставляемых в программе наставничества основывается на добровольном согласии.

**Раздел 2 Права и обязанности участников**

**программы наставничества**

1.1. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого.

1.2. В период наставничества наставник имеет право:

* знакомиться с персональными данными наставляемого с соблюдением требований и условий, предусмотренных законодательством в целях защиты персональных данных;
* знать и способствовать изучению наставляемым лицом нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность образовательной организации, локальных актов, определяющих его деятельность, структуру, штаты, особенности деятельности ОО и функциональные обязанности по занимаемой должности;
* разрабатывать совместно с наставляемым индивидуальный план работы с определённым сроком подготовки;
* вносить предложения о создании необходимых условий для улучшения образовательных, профессиональных результатов наставляемого;
* мотивировать наставляемого на улучшение образовательных, творческих или спортивных результатов, на работу над повышением профессионального мастерства, овладением практическими навыками по занимаемой должности;
* демонстрировать наставляемому передовые методы и формы работы;
* привлекать наставляемого лицо к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора;
* составлять отчет по итогам реализации программы наставничества;
* требовать выполнения наставляемым обязанностей, предусмотренных настоящим Положением;

1.3. В период наставничества наставник обязан:

* выполнять утвержденную программу наставничества;
* контролировать и оценивать самостоятельно работу наставляемого;
* оказывать необходимую помощь наставляемому в рамках поставленных программой наставничества целей и задач;
* содействовать развитию общекультурного кругозора наставляемого;
* разрабатывать совместно с наставляемым план индивидуального развития;
* предоставлять отчет о работе наставника;
* содействовать подготовке «портфолио достижений» наставляемого.

1.4. В период наставничества наставляемый имеет право:

* обращаться за помощью к своему наставнику;
* вносить предложения по совершенствованию программы наставничества;
* участвовать в обсуждении результатов наставничества;
* обращаться с просьбой о замене наставника к куратору.

1.5. В период наставничества наставляемый обязан:

* выполнять мероприятия, обозначенные в программе наставничества в установленные сроки;
* выполнять индивидуальный план в установленные сроки;
* учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним;
* совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
* отчитываться о проделанной работе перед наставником в установленные сроки.

**Раздел 3 Результаты реализации**

**программы наставничества**

1.1. Планируемые результаты внедрения целевой модели наставничества:

* улучшение показателей обучающихся в образовательной, культурной, спортивной и других сферах;
* рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия;
* улучшение психологического климата в образовательном учреждении как среди обучающихся, так и педагогов, связанного с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных условий на основе партнерства;
* практическая реализация индивидуальных образовательных траекторий;
* улучшение личных показателей эффективности педагогов;
* формирование сообщества благодарных выпускников;
* качественное развитие системы инклюзивного образования в образовательных организациях;
* включение обучающихся с ОВЗ в образовательный процесс, решение коммуникационных проблем.

 1.2. Внедрение целевой модели наставничества может повлиять на решение проблем обучающегося:

* низкую мотивацию к учебе и саморазвитию, неудовлетворительную успеваемость;
* отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
* невозможность качественной самореализации в рамках школьной программы;
* конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие общение;
* высокий порог вхождения в программы развития талантливых обучающихся;
* психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода;
* проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

**Раздел 4 Перечень документов,**

**регламентирующих реализацию программы наставничества**

1.1. К документам, регламентирующимреализацию программы наставничества относятся:

− настоящее Положение

− План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района

Утверждено

приказ Управления образования № 107-пр от 29. 06. 2020г

**План мероприятий (дорожная карта) по реализации целевой модели наставничества**

**в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района в 2020-2021 учебном году**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятие** | **Ответственные исполнители** | **Сроки исполнения** | **Планируемый результат** |
| 1. Подготовка условий для реализации программы наставничества |  |
| **1.1** |  Изучение федеральных нормативных документов, регламентирующих введение наставничества в образовательных организациях  | Управление образованияОбщеобразовательные организации | Май-июнь 2020г | 1. Изучение Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».2. Изучение методических рекомендаций по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (приложение к распоряжению Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145). |
| **1.2** | Подготовка нормативной базы по реализации Целевой модели наставничества | Управление образования | Май-август 2020г | 1. Утверждение Положения о программе наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района 2. Утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) по реализации целевой модели наставничества в общеобразовательных организациях Сямженского муниципального района3. Назначение и утверждение куратора по реализации целевой модели наставничества |
| **1.3** | Подготовка нормативной базы по реализации Целевой модели наставничества | Общеобразовательные организации | Август –сентябрь 2020г | 1. Разработка и утверждение Положения о программе наставничестве в общеобразовательной организации
2. Разработка и утверждение Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения системы наставничества

3. Назначение и утверждение куратора по реализации целевой модели наставничества 4. Издание приказа о введении целевой модели наставничества  |
| 2.Формирование базы наставляемых |
| **2.1** | Проведение мониторинга по выявлению предварительных запросов от потенциальных наставляемых и от заинтересованных в наставничестве внутри школы и вне – выпускники, работодатели и др. | Общеобразовательные организации | Сентябрь-октябрь 2020г | Выбор форм наставничества |
| **2.2** | Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества | Общеобразовательные организации | Сентябрь –октябрь 2020г | Формирование базы наставляемых из числа обучающихся и педагогов |
| 3.Формирование базы наставников |
| **3.1** | Проведение анкетирования среди обучающихся и педагогов, желающих принять участие в программе наставничества | Общеобразовательные организации | Сентябрь -октябрь 2020г | Формирование базы наставников из числа обучающихся и педагогов |
|  4. Отбор и обучение наставников |
| **4.1** | 1. Организовать «Школу наставников»
 | Общеобразовательные организацииУправление образования | Октябрь 2020г | Утверждение базы наставников и наставляемыхКонтроль и учет наставников |
| 5. Наставнические пары или группы |
| **5.1** | Формирование наставнических пар или групп | Общеобразовательные организации | Октябрь2020г | Утверждение наставнических пар или групп |
| 6. Работа наставнических пар или групп |
| **6.1** | Организация работы наставнических пар/групп | Общеобразовательные организации | Октябрь 2020г - апрель 2021г  | Утверждение программ и графиков работы  |
| 7. Завершение наставничества |
| **7.1** | Отчет по итогам реализации наставнической программы | Общеобразовательные организации | Апрель 2021г | Сайт Управления образованияСайт школыСайт организаций-партнеров |
| **7.2** | Организация контроля по реализации Целевой модели наставничества | Управление образованияОбщеобразовательные организации | Ежеквартально  | Мониторинг АОУ ВО ДПО «ВИРО» |
| **7.3** | Информирование родителей (законных представителей) о реализации Целевой модели наставничества | Управление образованияОбщеобразовательные организации | регулярно | Создание раздела на сайтах Управления образования и школ |