Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов»

городского округа город Уфа Республики Башкортостан

|  |  |
| --- | --- |
| РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО  На заседании Педагогического совета  МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа город Уфа РБ    Протокол№\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_ | УТВЕРЖДЕНО  Директор МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа город Уфа РБ  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Н. Шарафутдинова  Приказ №\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА В**

**МБОУ «ШКОЛА №27 С УИОП»**

1. **Общие положения**
   1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа г. Уфа РБ (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 распоряжения Министерства просвещения РФ от 25 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».
   2. 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. Куратор - 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. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
3. **Цели и задачи наставничества**
   1. Целью наставничества в школе 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 школьного наставничества являются:

- разработка и реализация программ наставничества;

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

- инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества;

- осуществление персонифицированного учета молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;

- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе;

- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;

- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программ наставничества, в формате непрерывного образования.

1. **Организационные основы наставничества**
   1. Школьное наставничество организуется на основании приказов директора школы.
   2. Руководство деятельностью наставничества осуществляет заместитель директора школы по научно-методической работе.
   3. Наставляемым могут быть обучающиеся:

- проявившие выдающиеся способности;

- демонстрирующие неудовлетворительные образовательные результаты;

- с ограниченными возможностями здоровья;

- попавшие в трудную жизненную ситуацию;

- имеющие проблемы с поведением;

* 1. Наставляемыми могут быть педагоги:

- молодые специалисты;

- находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;

- желающие овладеть современными программами, цифровыми навыками.

* 1. Наставниками могут быть:

- педагоги и 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;

- научные сотрудники высших учебных заведений, заинтересованные привлечение будущих студентов.

* 1. 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).

1. **Реализация наставничества**
   1. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:

- проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого;

- составление планирования рабочего процесса в формате наставник – наставляемый;

- регулярные встречи-консультации наставника и наставляемого.

* 1. Реализация целевой модели наставничества осуществляется в течение календарного года.
  2. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при планировании.

1. **Мониторинг и оценка результатов реализации наставничества**
   1. Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о наставничестве.
   2. Мониторинг включает в себя оценку мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.
   3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.
   4. За период наставничества мониторинг проводится куратором по итогам учебного года.
2. **Обязанности наставника:**

– знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Школы №27 с УИОП, определяющих права и обязанности;

- разработать совместно с наставляемым план наставничества.

- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

- формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.

- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.

- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.

- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.

- оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.

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

- подводить итоги наставничества, с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

1. **Права наставника:**

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- защищать профессиональную честь и достоинство.

- знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

- проходить обучение с использованием федеральных программ.

- получать психологическое сопровождение.

- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

1. **Обязанности наставляемого:**

- знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ Школы №27 с УИОП, определяющих права и обязанности.

- разработать совместно с наставником план наставничества и выполнять этапы его реализации.

1. **Права наставляемого:**

- вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- рассчитывать на оказание психологического сопровождения.

- участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

- защищать свои интересы самостоятельно и (или) через представителя.

1. **Механизмы мотивации и поощрения участников наставничества**

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».

- Предоставлять кураторам-наставникам дополнительные дни отдыха к ежегодным отпускам

1. **Документы, регламентирующие наставничество**

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

1. Приказ «Об утверждении Положения о наставничестве»;
2. Приказ «Об организации методической помощи молодым и вновь прибывшим учителям»
3. «Дорожная карта» реализации Целевой модели наставничества
4. Приказ «О внедрении методологии (целевой программы) наставничества в МБОУ «Школа №27 с углубленным изучением отдельным предметов» в 2022 – 2023 уч.году»
5. Программа наставничества «Учитель-учитель»