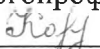



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Краснослободский многопрофильный лицей»
Краснослободского муниципального района
Республики Мордовия**

Согласовано.
Председатель профкома МБОУ
«Краснослободский
многопрофильный лицей»
 Л.А.Карасёва
30.11.2020 г.

Утверждаю.
Директор МБОУ «Краснослободский
многопрофильный лицей»
 Е.Н. Голубева
Приказ от 30.11.2020г. №168



**ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ
в МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей»
на 2020 – 2024 г.г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), во исполнение постановления 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 учащимися» и Региональной программы 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 Республики Мордовия.

1.2. Целевая модель наставничества МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей» (далее-лицей), осуществляющая образовательную деятельность по общеобразовательным программам (далее-целевая модель наставничества) разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа» 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. Основные понятия и термины

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, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

2.4. 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.

2.5. Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

2.6. Куратор – сотрудник лицея, осуществляющий деятельность по образовательным, дополнительным образовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.

2.7. Целевая модель наставничества – система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в лицее.

2.8. Благодарный выпускник – выпускник лицея, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т.д.)

3. Цели и задачи наставничества

3.1. Целью наставничества в лицее 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 МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей»

3.2. Основными задачами школьного наставничества являются:

- разработка и реализация мероприятий дорожной карты внедрения цифровой модели;
- разработка и реализация программы 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 обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества;
- проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в лицее;
- формирование баз данных программ наставничества и лучших практик;
- обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

4.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора лицея. Руководство деятельностью наставничества осуществляют кураторы: заместитель директора по учебно-воспитательной работе и заместитель директора по воспитательной работе.

4.2. Куратор целевой модели наставничества назначается приказом директора лицея.

4.3. Реализация наставнической программы происходит через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

4.4. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором лицея, кураторами, педагогами, классными руководителями и иными лицами лицея,

располагающими информацией о потребности педагогов и подростков – будущих участников программы.

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 лица, отстраненных от коллектива.

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.

Наставниками могут быть:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своего лица;
- 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 о потребностей лица 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 лица.

4.13. 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 наставничества, исходя из образовательных потребностей лица в целевой модели наставничества рассматриваются три формы наставничества «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель-ученик».

5.2. Представление программ наставничества в форме «Ученик-ученик», «Учитель-учитель», «Учитель-ученик» на ученической конференции, педагогическом совете и родительском совете.

5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый.

- Проведение первой, организационной встречи наставника и наставляемого.
- Проведение второй, пробной рабочей 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.

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

5.5. Количество встреч наставник и наставляемый определяют самостоятельно при проведении встречи-планирования.

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 её элементах.

6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- оценка качества реализации программы наставничества.
- оценка мотивационно-личного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

6.3. Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы.

6.4. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества

промежуточный и итоговый.

6.5. В ходе проведения мониторинга не выставляются отметки.

7. Обязанности наставника:

– Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей», 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 и достижения 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 лицее, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

– Подводить итоги наставнической программы. с формированием отчета о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника.

- Вносить на рассмотрение администрации лицея 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, программ Школы наставничества.
- Получать психологическое сопровождение.
- Участвовать в школьных, региональных конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого.

–Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей», определяющих права и обязанности.

- Разработать совместно с наставником план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого.

–Вносить на рассмотрение администрации лицея предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

- Выбрать самому наставника из предложенных кандидатур
- Рассчитывать на оказание психологического сопровождения.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.
- Защищать свои интересы самостоятельно и /или через представителя.

11. Механизмы мотивации и поощрения наставников.

–Мероприятия по популяризации роли наставника:

–Организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне.

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

- Проведение школьного конкурса профессионального мастерства «Наставник года».
- Создание специальной рубрики «Наши наставники» на школьном сайте.
- Создание на школьном сайте методической копилки с программами наставничества.
- Доска почета «Лучшие наставники».
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставить наставникам возможность принимать участие в формировании предложений, касающихся развития лицея.

12. Документы, регламентирующие наставничество

К документам, регламентирующим деятельность наставников относятся:

–Положение о наставничестве в МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей».

–Приказ директора лицея об организации наставничества.

–Дорожная карта внедрения системы наставничества МБОУ «Краснослободский многопрофильный лицей».

–Приказ «Об утверждении наставнических пар / групп».

–Приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества»