

ПРИНЯТО:

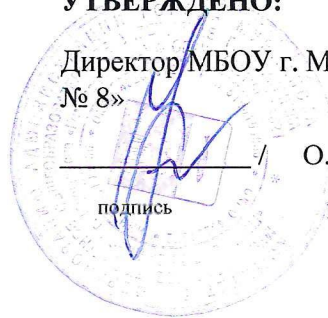
на Педагогическом совете

МБОУ г. Мурманска «Гимназия №8»

Протокол № 1 от 31.08.2023

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБОУ г. Мурманска «Гимназия
№ 8»



/ О.Н. Клейнос /

расшифровка подписи

**Положение
о наставничестве в МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 8»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о наставничестве в МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 8» (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», во исполнение распоряжения Министерства просвещения РФ от 25.12.2019 № 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».
- 1.2. Целевая модель наставничества разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование».
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает правовой статус наставника и наставляемого, регламентирует взаимоотношения между участниками образовательных отношений в процессе введения и реализации целевой модели наставничества в МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 8» (далее – гимназия).

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. Координатор - сотрудник школы, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, который отвечает за организацию программы наставничества.
- 2.7. Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным программам, который отвечает за разработку проекта программы в соответствии с выбранной формой, формирование наставнических пар и реализацию наставнического цикла.
- 2.8. Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в школе.
- 2.9. Благодарный выпускник - выпускник школы, 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 ОУ 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 разных уровней образования, в том числе молодых специалистов.

3.2. Основными задачами наставничества являются:

- введение целевой модели наставничества;
- разработка и реализация программы наставничества обучающихся и педагогических работников (далее – программа наставничества);
- реализация кадровой политики, в том числе привлечение, обучение и контроль процедуры реализации программы 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 программы наставничества в ОУ;
 - формирование баз данных программ наставников и лучших практик;
 - обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации программы наставничества, в формате непрерывного образования.

4. Организационные основы наставничества

- 4.1. Наставничество организуется на основании приказа директора ОУ.
- 4.2. Координацию деятельности по введению целевой модели наставничества осуществляет заместитель директора ОУ по УВР.
Руководство деятельностью по разработке и реализации программы наставничества осуществляют кураторы.
- 4.3. Координатор и кураторы программы наставничества назначаются приказом директора школы.
- 4.4. Реализация программы наставничества происходит через работу координатора и кураторов с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.
- 4.5. Формирование баз наставников и наставляемых осуществляется директором школы, координатором, куратором, педагогами, классными руководителями и иными лицами ОУ, располагающими информацией о потребностях педагогов и подростков - будущих участников программы.
- 4.6. 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.
- 4.7. 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.
- 4.8. 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 ОУ;
 - сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
 - успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
 - ветераны педагогического труда.
- 4.9 База наставляемых и база наставников может меняться в зависимости от потребностей ОУ в целом и от потребностей участников образовательных отношений: педагогов, учащихся и их родителей (законных представителей).
- 4.10 Участие наставника и наставляемых в реализации программы наставничества основывается на добровольном согласии.
- 4.11 Для участия в программе наставничества заполняются согласия на обработку персональных данных от совершеннолетних участников программы и согласия от родителей (законных представителей) несовершеннолетних наставляемых и наставников.
- 4.12 Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставников.
- 4.13 Формирование наставнических пар/групп осуществляется на добровольной основе и утверждается приказом директора ОУ.
- 4.14 С наставниками, не являющимися членами педагогического коллектива, составляется договор о сотрудничестве на безвозмездной основе.

5. Реализация программы наставничества

- 5.1 Для успешной реализации программы наставничества, исходя из образовательных потребностей ОУ используются следующие формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик»
- 5.2. Представление программ наставничества по формам осуществляется на педагогическом совете, научно- методическом совете, заседаниях методических объединений.
- 5.3. Этапы комплекса мероприятий по реализации взаимодействия наставник – наставляемый:
- Проведение первой (организационной) рабочей встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение второй (пробной) рабочей встречи наставника и наставляемого.
 - Проведение встречи-планирования рабочего процесса наставника с

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 с наставляемым наставник определяет 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 ее элементах.
- 6.2. Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:
- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
 - оценка мотивационно-личностного, 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 гимназии, определяющих права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым программу/план наставничества.
- Помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны, определить векторы развития.
- Формировать наставнические отношения в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
- Ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, вместе с тем обсуждая с ним долгосрочную перспективу и будущее.
- Предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, указывая на риски и противоречия.
- Не навязывать наставляемому собственного мнения и позиции, а стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
- Оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку,

мотивируя и ободряя его.

- Личным примером развивать положительные качества наставляемого, корректировать его поведение в ОУ, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.
- Подводить итоги наставнической программы, готовить отчет о проделанной работе с предложениями и выводами.

8. Права наставника

- Вносить на рассмотрение администрации ОУ 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 программ дополнительного профессионального образования.
- Получать психологическую поддержку.
- Участвовать в школьных, региональных и всероссийских конкурсах наставничества.

9. Обязанности наставляемого

- Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, Устава МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 8», определяющие права и обязанности.
- Разработать совместно с наставляемым программу/план наставничества.
- Выполнять этапы реализации программы наставничества.

10. Права наставляемого

- Вносить на рассмотрение администрации ОУ предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.
- Выбирать самому наставника из предложенных кандидатур.
- Получать психологическую поддержку.
- Участвовать в 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 уровне ОУ.

- Выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.
- Проведение конкурсов профессионального мастерства «Наставник года», «Лучшая пара», «Наставник + молодой специалист = команда».
- Создание на сайте методической копилки с программами наставничества.
- Награждение школьными грамотами «Лучший наставник».
- Благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.
- Предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений по развитию школы.

12. Документы, регламентирующие наставническую деятельность

- Приказ «О введении целевой модели наставничества».
- Приказ «Об утверждении Положения о наставничестве в МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 8».
- Приказ «Об утверждении программы наставничества обучающихся и педагогических работников МБОУ г. Мурманска «Гимназия № 8».
 - Приказ «О назначении наставников и формировании наставнических пар/групп».