

УТВЕРЖДАЮ 29.11.2021г. пр. №172

Директор МОУ «Седановская СОШ»

_____ И.Ю. Соколова

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ

**в муниципальном общеобразовательном учреждении
«Седановская средняя общеобразовательная школа»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о наставничестве (далее – Положение) определяет порядок организации и проведения работы по наставничеству в муниципальном общеобразовательном учреждении «Седановская средняя общеобразовательная школа» (далее – организация), права и обязанности наставников и стажеров/наставляемых.

1.2. Положение о наставничестве в МОУ «Седановская СОШ» разработано в соответствии с :

-Распоряжением Министерства образования Иркутской области от 24 декабря 2020 года № 982-мр «О целевой региональной модели наставничества»

-приказом Отдела образования Администрации муниципального образования «Усть-Илимский район» « Об утверждении муниципальной программы организационно-методического сопровождения деятельности муниципальных образовательных учреждений по внедрению целевой модели наставничества» №90 от 05.07.2021г

1.2. Основные термины и определения, применяемые в настоящем Положении:

Наставничество – технология передачи опыта, знаний, формирования компетенций, метакомпетенций, освоения ценностей через неформальное взаимодействие, основанное на доверии и партнерстве. Может осуществляться как в индивидуальной («наставник-наставляемый»), так и в групповой («наставник-группа наставляемых») форме.

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. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».

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.

Куратор – сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Форма наставничества – способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Школьное сообщество (сообщество МОУ) – сотрудники образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и иные субъекты, объединенные стремлением внести вклад в развитие организации и действующие совместно ради этой цели.

Тандем – пара «наставник-наставляемый». Слово «тандем» пришло в русский из английского языка в начале 20 века. Помимо технического значения, оно имело еще одно – обозначало легкий двухколесный экипаж, запряженный двумя лошадьми цугом, также велосипед с двумя сиденьями одно за другим. Термин используется в практике наставничества, подчеркивая способ достижения успеха – только совместными усилиями.

Родитель/законный представитель – юридически значимый для наставляемого взрослый, который должен быть включен в программу (даже в качестве пассивного участника).

2. Цели и задачи наставничества

2.1. Целями наставничества являются адаптация стажеров/ молодых специалистов/ обучающихся к работе/обучению в организации на основе единой системы передачи опыта и воспитания, повышение квалификации педагогов, обеспечение оптимального использования времени и ресурсов для скорейшего достижения стажерами необходимых результатов, снижение текучести кадров и мотивирования новых работников к достижению целей организации. (по обучающимся достижения мотивации к обучению и повышению результативности учебного труда/ воспитанию обучающихся с проблемами в поведении)

2.2. Основными задачами наставничества являются:

- оказание помощи стажеру в освоении необходимых компетенций за счет ознакомления с современными методами и приемами работы, передачи наставником личного опыта;
- обучение стажера в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству, соблюдению требований нормативных документов, в том числе по охране труда;
- содействие достижению стажером высокого качества труда;
- вхождение стажера в трудовой коллектив, освоение им корпоративной культуры;
- воспитание у стажера чувства личной ответственности за результаты своей деятельности.

2.2.1. Основными задачами наставничества для обучающихся/воспитанников являются:

- повышение результативности учебного труда
- устранение проблем девиантного поведения
- привлечение к общепольной занятости, посещению кружков и секций по интересам

3. Организационные основы наставничества

3.1. Наставничество в организации вводится на основании приказа директора, назначается куратор направления, наставники и наставляемые. Ежегодно, с учетом временного отрезка, приказ дополняется, списки меняются.

3.2. В основу работы по наставничеству в МОУ «Седановская СОШ» берется муниципальная Программа по внедрению целевой модели наставничества»(приказ №90 от 05.07.2021г), целевые показатели эффективности внедрения модели наставничества на муниципальном уровне, План мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях Усть-Илимского района. (приложение к Положению)

3.2.Формы наставничества, используемые в образовательной организации:

- «учитель-учитель»
- «учитель-ученик»
- «ученик-ученик»

Каждая из форм наставничества на учебный или календарный период может использоваться индивидуально (адресно), или исходя из потребностей организации.

3.3. Отбор кандидатур наставников осуществляется по следующим критериям:

«учитель-учитель», «учитель-ученик»

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;

- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

3.4. Работник назначается наставником с его письменного согласия.

3.5. За одним наставником закрепляется одновременно не более двух стажеров/наставляемых.

3.6. Наставничество осуществляется в течение всего периода, назначенного стажеру.

«ученик-ученик»

3.7. Наставничество определяется в классном коллективе, с привлечением органов школьного самоуправления.

4. Права и обязанности наставника

4.1. Наставник имеет право:

- требовать от стажера/наставляемого выполнения указаний по вопросам, связанным с его деятельностью;
- принимать участие в обсуждении вопросов, связанных с работой стажера, вносить предложения в профсоюзные органы, непосредственному руководителю, вышестоящему руководителю о поощрении стажера, применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия;
- участвовать в обсуждении профессиональной карьеры стажера и планировании его дальнейшей работы в организации.

4.2. Наставник обязан:

- ознакомить стажера/наставляемого с основами корпоративной культуры организации;
- изучить профессиональные и нравственные качества стажера/наставляемого, его отношение к работе, коллективу, увлечения, наклонности;
- оказать стажеру/наставляемому индивидуальную помощь практическими приемами и способами качественного выполнения обязанностей и поручений, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- разработать индивидуальную программу наставничества для стажера/наставляемого;
- личным примером развивать положительные качества стажера, корректировать его поведение на работе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, формировать здоровый образ жизни, общественно значимые интересы, содействовать развитию культурного и профессионального кругозора;

- информировать стажера о целях, задачах и результатах текущей деятельности организации;
- развить у стажера стремление к выполнению сложной и ответственной работы, освоению новой техники и современных технологий;
- способствовать развитию постоянного интереса к инновационному творчеству, внедрению современных стандартов качества образования;
- с учетом деловых и морально-психологических качеств стажера содействовать его профессиональному росту, достижению высокого профессионализма, участвовать в формировании и развитии карьеры;
- составить характеристику на стажера;
- заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 1).

4.3. Ответственность наставника:

- наставник несет персональную ответственность за качество и своевременность выполнения функциональных обязанностей, возложенных на него настоящим Положением;
- при отказе от продолжения стажировки двух стажеров подряд наставник лишается статуса наставника.

4.3.В детском коллективе, при реализации формы наставничества «ученик-ученик» планируются и выполняются мероприятия порученные наставнику, рассматриваются результаты на уровне органов классного и школьного самоуправления, при необходимости привлекается школьная профилактическая комиссия.

5. Права и обязанности стажера/наставляемого

5.1. Стажер/наставляемый имеет право участвовать в разработке программы по наставничеству и вносить предложения о её изменении, участвовать в обсуждении результатов стажировки.

5.2. Стажер/наставляемый обязан:

- ознакомиться под подпись с выпиской из приказа о назначении наставника в течение трех дней с момента издания приказа;
- выполнять обязанности, возложенные на него трудовым договором и Правилами трудового распорядка;
- проходить контрольные мероприятия согласно программе наставничества, в том числе заполнять анкеты по итогам отчетных периодов (приложение 2).

6. Анализ работы стажера/наставляемого

6.1. Предварительный анализ работы стажера осуществляется по истечении трех месяцев его адаптации в организации, при котором рассматриваются следующие вопросы:

- анализ процесса адаптации работника в организации;
- выполнение на данный период индивидуального плана работ по программе наставничества;
- обозначение сильных и слабых сторон работника;
- обсуждение того, что необходимо улучшить;
- необходимая помощь со стороны организации.

6.2. Наставник при необходимости по результатам предварительного анализа корректирует программу наставничества, дополнительно разрабатывает и принимает необходимые меры для ликвидации выявленных затруднений и дефицитов в процессе адаптации стажера.

6.3. Если по итогам контрольных мероприятий выявится необходимость в продолжении наставничества, то наставник с участием стажера/наставляемого разрабатывает и реализует дополнительные мероприятия, направленные на адаптацию стажера.

6.4. Результаты работы наставника и наставляемого рассматриваются куратором на методическом совете, заседании школьных методических объединений, с привлечением сотрудников кадровой службы.

6.5. Результаты наставничества «Ученик-ученик» рассматриваются в классном коллективе, куратором является классный руководитель, при необходимости вопросы выносятся на профилактическую комиссию школы, органы школьного самоуправления, Детский парламент.